



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de capacitación y competencia laboral según el
personal de Gerencia de Administración Distrital de la
Corte Superior de Justicia de Lima, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Elizabeth Blanco Cusihuaman

ASESOR:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Motivación y liderazgo

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN, cuyo título es:

"Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de agosto del 2018



 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE



 Dr. Hugo Prado López

SECRETARIO



 Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



Dedicatoria

Para Benjamín mi hijo, mi gran tesoro, Pilar mi madre que con su fortaleza y su tesón supo llevar con sabiduría mi formación, mi padre desde el cielo estas presente y con cariño a las personas que me motivan a seguir desarrollándome profesionalmente.

Agradecimiento

A mis padres por transmitirme ese espíritu de perseverancia y constancia.

A los docentes de posgrado, que me guiaron por esta senda académica y a cumplir uno de mis objetivos.

Al docente asesor por su paciencia y apoyo incondicional.

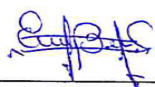
Declaración de autoría

Yo, Elizabeth Blanco Cusihuaman estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45389301 con la tesis titulada “Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de lima, 2018”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de junio del 2018



Elizabeth Blanco Cusihuaman

DNI N°45389301

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Educación, presento el trabajo de investigación denominado: Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Página
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
 RESUMEN	
ABSTRACT	
 I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
Antecedente internacional	17
Antecedente nacional	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
Gestión de capacitación	28
Competencia laboral	39
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	48
 II. Método	
2.1. Diseño de investigación	51
2.2. Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57

2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	90
VI. Recomendaciones	94
VII. Referencias bibliográficas	95

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Instrumentos para medir la variable gestión escolar.
Anexo 3	Instrumento para medir la variable desempeño docente.
Anexo 4	Confiabilidad cuestionario 1: Gestión de capacitación
Anexo 5	Confiabilidad cuestionario 2: Competencia laboral
Anexo 6	Base de datos de la variable 1: Gestión de capacitación
Anexo 7	Base de datos de la variable 2: Competencia laboral
Anexo 8	Certificados de validez de los instrumentos
Anexo 9	Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado
Anexo 10	Carta de aceptación de la organización
Anexo 11	Artículo científico
Anexo 12	Acta de aprobación de originalidad de tesis
Anexo 13	Turnitin
Anexo 14	Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV
Anexo 15	Autorización de versión final del trabajo de investigación

Lista de tablas

	Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de capacitación 54
Tabla 2	Operacionalización de la variable competencia laboral 55
Tabla 3	Distribución de la población 56
Tabla 4	Distribución de la muestra 57
Tabla 5	Validez de los instrumentos 60
Tabla 6	Escala y valores de la confiabilidad 60
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos 61
Tabla 8	Valores de la correlación Rho Spearman 62
Tabla 9	Descripción de los niveles de gestión de capacitación 64
Tabla 10	Descripción de los niveles de evaluación de las necesidades 65
Tabla 11	Descripción de los niveles de diseño del programa de capacitación 66
Tabla 12	Descripción de los niveles de implementación del programa de capacitación 67
Tabla 13	Descripción de los niveles de evaluación del programa de capacitación 68
Tabla 14	Descripción de los niveles de la competencia laboral 69
Tabla 15	Descripción de los niveles competencia técnica 70
Tabla 16	Descripción de los niveles de competencia metodológica 71
Tabla 17	Descripción de los niveles de competencia social 72
Tabla 18	Descripción de los niveles de competencia participativa 73
Tabla 19	Distribución de frecuencias entre gestión de capacitación y competencia laboral 74
Tabla 20	Distribución de frecuencias entre evaluación de las necesidades y competencia laboral 75
Tabla 21	Distribución de frecuencias entre diseño del programa de capacitación y competencia laboral 76
Tabla 22	Distribución de frecuencias entre implementación del programa de capacitación y competencia laboral 77
Tabla 23	Distribución de frecuencias entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral 78
Tabla 24	Correlaciones entre gestión de capacitación y competencia laboral 79
Tabla 25	Correlaciones entre evaluación de las necesidades y competencia laboral 80

Tabla 26	Correlaciones entre diseño del programa de capacitación y competencia laboral	81
Tabla 27	Correlaciones entre la implementación del programa de capacitación y la competencia laboral	82
Tabla 28	Correlaciones entre la evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral	83

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	51
Figura 2	Descripción de los niveles de gestión de capacitación	64
Figura 3	Descripción de los niveles de evaluación de las necesidades	65
Figura 4	Descripción de los niveles de diseño del programa de capacitación	66
Figura 5	Descripción de los niveles de implementación del programa de capacitación	67
Figura 6	Descripción de los niveles de evaluación del programa de capacitación	68
Figura 7	Descripción de los niveles de competencia laboral	69
Figura 8	Descripción de los niveles competencia técnica	70
Figura 9	Descripción de los niveles de competencia metodológica	71
Figura 10	Descripción de los niveles de competencia social	72
Figura 11	Descripción de los niveles de competencia participativa	73
Figura 12	Niveles entre la gestión de capacitación y la competencia laboral	74
Figura 13	Niveles entre evaluación de las necesidades y competencia laboral.	75
Figura 14	Niveles entre el diseño de programación de capacitación y competencia laboral.	76
Figura 15	Niveles entre implementación del programa de capacitación y competencia laboral	77
Figura 16	Niveles entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral	78

Resumen

La investigación titulada “Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre la gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 92 trabajadores de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.634 lo cual indicó una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a una mejor gestión de capacitación mejor será la competencia laboral.

Palabras clave: Gestión, gestión de capacitación, competencia laboral y objetivo.

Abstract

The research entitled "Management of training and labor competency according to the staff of the Administration Management of the Superior Court of Justice of Lima, 2018" had as a general objective to determine the relationship between training management and labor competency according to the personnel of the Management of the Superior Court of Justice of Lima, 2018.

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 92 workers from the management of the Superior Court of Justice of Lima; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

The Spearman rho statistic was applied, which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.634 which indicated a high correlation and $p = 0.000 < 0.05$, that is to say, a better training management will be better the competition labor.

Keywords: *Management, training management, labor competence and objective.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día la competencia laboral en una entidad del estado se consideran un tema muy importante, pues el buen desarrollo de estas trae como resultado positivo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones y eso por ende mejores resultados en la organización dice Alles (2000), citando a Spencer y Spencer, dice que: "una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación" (p.59).

Del mismo modo hoy en día algunas instituciones del estado están innovando en la gestión de capacitación y así creando un plan estratégico para el correcto desarrollo bajo la supervisión de la SERVIR, pero lamentablemente como dije solo son algunas entidades, pues en su mayoría ve el tema de capacitación como una pérdida de tiempo y sin darse cuenta que una correcta gestión y plan de capacitación trae consigo buenos resultados y beneficios para la misma organización.

Según Anzola (2002) menciona que la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (p.70)

Pero no siempre suele ocurrir ello, suele suceder que cuando la institución pública en la que uno labora ofrece una capacitación a esta no va acorde a las necesidades que uno como personal necesita pues es de temas que nada se relacionan con sus labores, o es que la metodología que se utilizan no es la más adecuada y en muchas ocasiones uno mismo capacitando al ponente, a claro no olvidemos también que en muchas de estas ocasiones ocurre que para que el auditorio no se vea vacío, delegan a un grupo en cada área, por no decir lo obligan, para que asista y ocupe las sillas, a cursos, talleres, capacitaciones que poco o nada tienen de productivos en sus competencias.

Esta problemática que vengo observando en mi centro laboral, me lleva a plantear como trabajo de investigación el siguiente título: La gestión de capacitación y desarrollo de

competencia laboral según el personal de gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Por ende, la investigación la desarrollaré en La Corte Superior de Justicia de Lima la cual es una institución autónoma que tiene como fin el administrar justicia, asegurar tutela jurisdiccional, y poder recuperar la confianza de la ciudadanía.

Asimismo, cabe precisar que a lo largo de los últimos cuatro años en la Corte Superior de Justicia de Lima se ha conformado la Comisión para la elaboración del Plan de Desarrollo para las Personas (PDP) conforme al marco normativo del SERVIR, no se ha podido concretar la realización de las etapas de este plan según las pautas técnicas y directivas de apoyo, por lo que no se ha identificado fehacientemente las reales necesidades del personal de Gerencia de Administración Distrital para poder reducir las brechas o limitaciones técnicas en el desarrollo de sus funciones.

Esta situación se percibe primariamente porque el personal de Gerencia de Administración Distrital no ha tenido contacto alguno con instrumentos, encuestas o levantamiento de información por parte de los integrantes de la Comisión antes mencionada ni de la Coordinación de Recursos Humanos; por lo que se presume faltas de coordinación como equipo de trabajo o falta de rigor técnico al usar las herramientas y directivas que el SERVIR ha puesto a conocimiento para facilitar la elaboración del PDP.

La presunta falta de coordinación o desarrollo del PDP usando los instrumentos y directivas del SERVIR, puede tener su causa en que la elección de la Comisión responsable cae en un aspecto "político" puesto que los representantes de los trabajadores se eligen en campañas y votaciones de todo el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima, sin haber pasado filtros de evaluación ni de conocimiento de materias técnicas en administración de recursos humanos. Asimismo, no se tiene estructurada las funciones de la oficina de capacitación de la Coordinación de Recursos Humanos, ni la evaluación técnica del personal que la conforma, recayendo las responsabilidades de esta oficina en personal sin conocimiento técnico.

Asimismo, las gestiones presidenciales en la Corte Superior de Justicia de Lima Durán dos años, siendo ello así, se ve limitada la implementación de planes de largo plazo

en materia de capacitación, más aún si por Ley este año se ha excluido al Poder Judicial de las normas afines del SERVIR. Con todo esto se proyecta mayor brecha entre las capacidades técnicas de los trabajadores de Gerencia de Administración Distrital con las labores que realizan para el cumplimiento de los objetivos institucionales que demandan mayor precisión y técnica en sus quehaceres.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Moreira (2013), realizó la investigación de la tesis titulada: *Necesidades de Capacitación Profesional del Personal Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de Servicio. Propuesta De Un Módulo Práctico*, Guayaquil: Unidad de Postgrado Investigación y Desarrollo Maestría En Docencia Y Gerencia en Educación Superior, con el objetivo de Diagnosticar las necesidades de capacitación profesional del Personal Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil. La investigación, se basó en la teoría de Dessler y Valera (2004). La investigación fue de tipo descriptivo: la población estuvo constituida por 1 directivos, 10 personas, 20 docentes y 100 estudiantes, no se calculó la muestra, el instrumento utilizado fue la encuesta con 20 preguntas a escala tipo Likert, la confiabilidad y validez fue por juicio de expertos. Concluye: (a) Que el 99% del personal administrativo consideran que al tener capacitación continua se mejoraría la calidad de servicio en la atención al cliente. (b) Docentes y estudiantes con el 93% considera que el personal administrativo de la UCL no ha sido debidamente capacitado, ni ha recibido el entrenamiento adecuado y de manera oportuna, manifiesta que no responde a los requerimientos de los usuarios oportunamente.

El aporte que brinda la investigación refirió sobre la Necesidad de capacitación en personal que cumple labores administrativas, esto nos permitió tener un mayor entendimiento sobre nuestro problema y tema planteado, asimismo como se presenta en otro país.

Correa (2013), en su investigación de tesis doctoral titulada: *Evaluación de un programa de capacitación de una institución de educación superior de Puerto Rico* de la Nova Southeastern University para optar por el grado de Doctor en educación, tiene como objetivo: evaluar el programa de capacitación profesional para la institución en línea de

una institución de educación superior ubicada en el área de puerto rico. La teoría utilizada en esta investigación fue la de Kirkpatrick (2007). En este caso, la muestra de participantes en este estudio son 106 profesores, quienes aprobaron el programa de capacitación profesional y de los cuales, 49 de ellos son profesores a jornada completa y el resto a jornada parcial, En esta muestra su estudio fue no probabilístico así mismo para el recojo de los datos se utilizó un cuestionario diseñado por la investigadora ,que contaba con 59 preguntas que buscaban medir la reacción con relación al diseño y contenido del programa y el comportamiento, basado en el fortalecimiento del conocimiento y destrezas, los niveles de medición fueron 5 en escala de Likert, también los cuestionarios fueron sometidos a la validez respectiva. En los resultados finales se obtuvo que (a) el 100% de los participantes estuvo totalmente de acuerdo en que los objetivos del curso de capacitación fueron claramente establecidos, mientras que en los reactivos a las expectativas el 98% de los participantes estuvo totalmente de acuerdo y el 2% mostro estar en desacuerdo y totalmente desacuerdo. (b) el 92% de los participantes indico estar totalmente de acuerdo con la pertinencia el material previsto sobre el diseño instruccional, y el cumplimiento de los objetivos institucionales y la presentación de los temas, mientras que el 8% de los participantes estuvo en desacuerdo con estas premisas. (c) el 91% de los profesores expreso tener mucho o bastante cambios en la interacción en los cursos en línea practicados.

Este trabajo de investigación apporto a mi investigación, conocimiento teórico, pues brindo un mayor entendimiento sobre los programas de capacitación y la necesidad de establecer cultura de evaluación en los que se gestionan la formación de los trabajadores, posibilitando un proceso de evaluación a largo plazo para la identificación del impacto de la formación y la magnitud del beneficio a la institución.

Ahumada (2010), realizó la investigación magistral de la tesis: *Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio*; para la Unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería ciencias y Administración Sección de estudios de Posgrado e investigación; la cual tiene como objetivo Analizar a través de un proceso de evaluación de cursos, el impacto de la capacitación en la calidad del servicio telefónico de la DSC Banamex, La investigación tiene como está basado en el modelo de 4 niveles del teorico Donald Kirkpatrick (1999), en cuanto a la metodología es una investigación mixta. Concluye: (a) Asimismo, al analizar los diferentes conceptos de capacitación,

entrenamiento y desarrollo, se pudo concluir que dentro de las actividades de formación que se manejan en las áreas que se tomaron para el estudio de esta tesis, están dentro del concepto de capacitación. De la misma manera, se concluye que es importante que se consideren diferentes modelos educativos y de aprendizaje para que la efectividad de los cursos mejore. Es trascendente que se manejen estas concepciones dentro de las diferentes estrategias de capacitación para que también se considere como un punto de evaluación de la efectividad de los cursos. (b) Al mejorar la estrategia de capacitación (8vo. Lugar con 35.02%), se podría mejorar en cierta medida el factor de dar soluciones al cliente (2do lugar con 87.25%), aunque se considera que no sería el único factor para tomar en cuenta y lograr una mejora. Otro factor que ayudaría a mejorar el dar soluciones al cliente, es aplicar estrategias para contar con las herramientas de trabajo, sistemas, facultades, etc., necesarias para atender al cliente (3er lugar con 72.58%).

Esta investigación fue elegida por el aporte teórico pues me permitió tener un mejor entendimiento del tema planteado, y científico a mi investigación comparando los datos estadísticos en la discusión y la relación positiva entre evaluación de la capacitación y calidad de servicio que es una de las fortalezas de la competencia laboral.

Gonzales y Oyarce (2009), realizaron la investigación magistral de la tesis: *Capacitación Laboral en empresas productivas y de servicios en la comuna de Temuco*; la importancia del conocimiento para el desarrollo local, de metodología cuantitativa, Tesis de magister en ciencias sociales, mención desarrollo local y territorial. La investigación se basó en la teoría de Vásquez Barquero (1999). El tipo de investigación descriptivo, no experimenta, la población estuvo constituida por 95 empresas de la comuna de Temuco. Concluye:(a) En cuanto a los cursos de Capacitación implementados, la gran mayoría de las empresas los evalúa como buenos y muy buenos. Se establece que las principales ventajas de la capacitación están asociadas, por un lado, al desarrollo personal, el cual se constituye como un elemento motivador que ayuda a mejorar la autoestima y a fortalecer la autoconfianza y seguridad en cuanto al trabajo. Por otro lado, el principal motivo para las empresas está asociado a que los trabajadores mejoran su rendimiento. En este sentido, se cruzan dos dimensiones; una de carácter económico y otra de carácter humano. (b) En relación con la demanda de capacitación que se manifiesta desde las empresas entrevistadas, ésta se orienta principalmente hacia temáticas que dicen relación con el trabajo en equipo y la generación de capacidades de carácter técnico. Por lo tanto, se

deduce la necesidad de desarrollar, tanto competencias de carácter general de origen transferible, como aquellas específicas que se vinculan con conocimientos y habilidades de orden específico. Al respecto, se debe considerar el fortalecimiento, en primer lugar, de aquellas competencias de orden genérico, vinculadas con el desarrollo de habilidades sociales que permiten generar un contexto favorable y de cooperación, tanto en el ámbito de la relación con los clientes, como del trabajo en equipo. De esta manera, se visualiza el ámbito de las relaciones humanas como un factor significativo para el logro de entornos económicos competitivos.

El aporte que brinda la investigación es importante porque amplía nuestros conocimientos teóricos en cuanto a el problema de tratado en mi investigación y nos demuestra la importancia de la variable de capacitación o formación laboral, como estas son reconocidas como claves para el desarrollo en una empresa; asimismo, como herramienta efectiva para la mejora de las condiciones laborales; ello nos brinda mayor conocimiento en cuanto al problema planteado, de manera en que los resultados de esta investigación se usaron para comprar datos de la dimensión evaluación del programa de capacitación de mi investigación.

Rutty (2007), realizó la investigación Doctoral: *Evaluación de impacto en la capacitación de Recursos Humanos*. Para optar por el grado de Doctor en la Universidad de Buenos Aires. Con el objetivo: 1.- realizar un análisis comparativo de experiencias de evaluación de impacto de programas de capacitación de recursos humanos en el sector público y privado de larga duración, y 2.- elaborar una metodología de evaluación de impacto de la capacitación de larga duración sobre datos primarios recabados, no procesados. La fundamentación teórica utilizada en la investigación fue la de Kirkpatrick (1988). Asimismo, se diseñaron instrumentos de entrevista semi estructuradas con el objeto de relevar las características de los sistemas de capacitación y evaluación. Concluyendo que: En relación con el primer objetivo, análisis comparativo de experiencias de evaluación de impacto, se inició el trabajo buscando experiencias de evaluación de impacto en organizaciones públicas y privadas en su mayoría de la Ciudad de Buenos Aires y con urbano. La información obtenida en este relevamiento ofreció un estado de situación general sobre estas prácticas. Se observó que varias de estas organizaciones (28) desarrollan diversos esquemas de evaluación de sus experiencias de capacitación que van desde la evaluación formal, a través de créditos emitidos por las organizaciones

participantes en la capacitación, la evaluación de los aprendizajes, evaluación a través de los sistemas de desempeño y dispositivos especialmente diseñados para evaluar las relaciones entre capacitación y sus efectos en el trabajo. En relación con el segundo objetivo, se elaboró un nuevo modelo de evaluación de impacto sobre la base de la experiencia de evaluación realizada por el INTA. Este modelo es el resultado de la reformulación conceptual y metodológica del instrumento a partir de la aplicación de la técnica de arqueología de datos de Hofstede sobre datos primarios no recabados por la autora. Se procesaron los datos obtenidos en la encuesta piloto realizada por el INTA, conjuntamente con el análisis metodológico de construcción y aplicación del instrumento. A partir de la enunciación de los aciertos y debilidades de la encuesta y desde una nueva perspectiva del concepto de evaluación de impacto se elaboró la nueva propuesta de evaluación sobre datos reales. Esta nueva “lectura” de la evaluación de impacto se precisa como una mejora en las prácticas y una mejora en los productos que son resultado de esas prácticas. Se entiende desde esta perspectiva que la capacitación se orienta a generar una serie de transformaciones positivas en los sujetos que se capacitan.

El aporte teórico que nos brinda la investigación se relaciona directamente a la capacitación como variable y la última dimensión, la evaluación del programa de capacitación, el impacto de esta en el sector público, y los indicadores que son reacciones, aprendizaje, esta información ayudo a comprender mejor la problemática planteada.

Kast (2002), realizó su investigación de tesis doctoral titulada: *Evaluación de Impacto de las Capacitaciones Laborales en Chile, Análisis Regional y Sectorial* para optar por el grado de Magister en económica en la Pontificia Universidad Católica de Chile, tiene como objetivo: es estimar el efecto de las capacitaciones sobre los salarios de distintos grupos de interés y de esta manera ayudar determinar la estrategia óptima de inversión pública en Capital humano. Para completar la determinación de la estrategia óptima fue necesario realizar un análisis Costo-Beneficio para la inversión en capacitaciones, en los beneficios generados por el cambio en el ingreso laboral. La fundamentación teórica se baso en los siguientes autores Heckman, LaLonde y Smith (1998). Se utilizó la Encuesta CASEN tomada el año 1998, representativa para todo Chile. Se evaluaron las capacitaciones que hayan sido cursadas en los doce meses anteriores al de la toma de la muestra. Dentro de la encuesta CASEN se tomaron a los individuos que se encuentran trabajando como grupo objetivo. Obteniendo como resultado: (a) En primer

lugar sorprende el hecho de que el ATE, el efecto de una capacitación para un individuo tomado a azar, sea mayor al TT, el efecto de una capacitación para quienes en realidad se capacitaron. Esto abre una ventana para nuevas opciones de políticas puesto que el grupo objetivo que está recibiendo las capacitaciones no es el que más las aprovecharía. Por esto se desagregan los datos para averiguar hacia dónde podrían ir los nuevos programas, o cuáles programas se deben reforzar de manera de mejorar la eficiencia de la inversión pública. (b) Un aspecto interesante que muestran los resultados es que producto del “tratamiento” un individuo con menor capital humano percibe mayor beneficio que alguien con mayor capital humano, esto hace que el criterio de eficiencia y el de equidad estén en la misma dirección. Sin embargo, actualmente los que no tienen educación (que serían los más con mejor impacto bajo los dos criterios) reciben sólo un 2% de las capacitaciones. Al parecer, los más pobres están alejados de la realidad de la capacitación. (c) Las mujeres capacitadas perciben un beneficio levemente mayor que los hombres. Sin embargo la variable sexo no es significativa en la probabilidad de capacitarse. Por su parte los jóvenes son más flexibles para adquirir capital humano que los adultos, sin embargo la mayor parte de las capacitaciones se concentran en los adultos. Por lo tanto, si en promedio los jóvenes demandan menos capacitaciones que los adultos, debe ser cierto que enfrenten costos mayores, o que no perciben los beneficios que les proveen las capacitaciones.

Esta investigación aportó conocimiento teórico y científico a mi investigación, pues brinda un claro entendimiento de la capacitación en el ámbito laboral, los efectos positivos que traen los programas de capacitación y la eficacia de la inversión en esta para la mejora laboral, asimismo me brinda mayor conocimiento teórico en cuanto a los indicadores planteados en mi investigación.

Antecedentes nacionales

Sáenz (2017), realizó la investigación titulada: *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa °7, UGEL 02, Lima 2016*, Tesis para optar por el Grado académico de Maestra en Gestión del talento Humano en la Universidad Privada Cesar Vallejo, con el objetivo general determinar si existe relación entre las prácticas de gestión de la capacitación y la evaluación de desempeño del personal docente de la Red Educativa N°7 de la Ugel 02, Lima 2016. La fundamentación teórica de la gestión de capacitación se basó en los siguientes autores Chiavenato (2009) y Grados (2009), y el desempeño se basó en Ibañez (2005). La investigación es aplicativa y siguió

una metodología de enfoque cuantitativo, tipo de estudio fue descriptivo correlacional, diseño no experimental. Concluye: (a) Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable capacitación con relación a la variable evaluación de desempeño, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (b) Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y el conocimiento del puesto del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, al obtener el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,211* correspondiente a una correlación positiva muy débil y el valor sigma bilateral es de 0.041 que es menor a 0.05 ó 5,00 %, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. (c) Se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la comunicación del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016, de acuerdo a los datos obtenidos en el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,286** el cual corresponde a una correlación positiva débil, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Esta investigación fue elegida por el contenido teórico y para analizar el manejo e la gestión de capacitación y como esta se relaciona con el desempeño en un trabajador asimismo no solo apporto conocimiento teórico, también científicos por lo que compare datos estadísticos en la discusión y la relación positiva entre las variables.

Linares (2017), realizó la investigación titulada: *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*. Para optar por el grado de Doctor en Administración en la escuela de posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con el objetivo general determinar la influencia del proceso de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima. La investigación tiene como fundamentación teórica a Chiavenato (2009) y Silíceo (2004), en cuanto al proceso de capacitación y Robbins (2004) para desempeño laboral. La investigación es de tipo Explicativo, de nivel aplicada, se utilizó el diseño ex - post facto porque responde a un estudio causal, la muestra estuvo constituida por 182 trabajadores de la empresa de servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. Los instrumentos que

utilizo fueron cuestionario y análisis documental. Concluye (a) que el proceso de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (b) Queda demostrado que el diagnóstico de las necesidades de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. Tesis para optar por el grado de Doctor en administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, escuela de posgrado. La cual tiene como objetivo General: Determinar la influencia del proceso de capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. La muestra estuvo constituida por 182 trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima, mediante muestreo probabilístico aleatorio simple al 95% de confianza. Tipo de investigación: El tipo de investigación fue Explicativo, nivel aplicada, el diseño ex - post facto porque responde a un estudio causal. Los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio fueron los cuestionarios y análisis documental procesada toda la información mediante la creación de una base de datos utilizando para ello el SPSS versión 24, Se crearon tablas y gráficos con todos los resultados de tipo explicativo, precisando frecuencias y porcentajes, también se utilizó la estadística inferencial para la comprobación de hipótesis haciendo uso de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas, con un nivel de error de 0.01. El autor concluyo que: (a) El trabajo de investigación permitió afirmar que el proceso de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (b) Queda demostrado que el diagnóstico de las necesidades de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (c) Se comprobó que la programación de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima (d) Se determinó que la ejecución de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (e) Finalmente, se demostró que la evaluación de los resultados de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

El aporte que brindo esta investigación refirió sobre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores, permitirá tener un mayor entendimiento de los temas

planteados, también ayudo a comprar los resultados determinando la relación de las variables, de manera que se dará importancia a indicadores como aprendizaje, reacciones y resultados. Cabe precisar que no solo el aporte fue metodológico si no teórico pues el contenido y explicación de las dimensiones descritas por el autor en cuanto a la variable de Gestión de capacitación concuerdan en ciertos aspectos con los planteados por el teórico utilizado en mi investigación, en cuanto al desempeño laboral este forma parte de las competencia de un trabajador.

Huamán (2017), realizó la investigación titulada: *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017*. Para optar por el grado de maestro en Gestión Publica en la Universidad Cesar Vallejo, la cual tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la capacitación empresarial y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017. La investigación se baso en el teórico Chiavenato (2007) en cuanto a la capacitación y Gilbert (2003) para desempeño laboral, respondió a una investigación de tipo básica, siendo descriptiva - correlacional. La muestra estuvo constituida por 108 trabajadores de las diferentes áreas del Consejo Nacional de Ciencia e Innovación tecnológica- CONCYTEC, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y una ficha de observación para las variables de estudio con una escala de Likert. Concluyendo lo siguiente: (a) En relación al objetivo general se concluye que, existe relación directa y moderada entre la capacitación empresarial y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del Concytec, Miraflores 2017 (Sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.01; Rho = 0.486**). (b) Sobre el primer objetivo específico se concluye que, existe relación directa y baja entre el diagnóstico de las necesidades de capacitación y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del Concytec, Miraflores 2017 (Sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.01; Rho = 0.315**). (c) En referencia al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación directa y baja entre el desarrollo de planes y programas y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del Concytec, Miraflores 2017 (Sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.01; Rho = 0.440**). (d) Sobre el tercer objetivo específico, se concluye que existe relación directa y moderada entre la impartición o ejecución de la capacitación y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del Concytec, Miraflores 2017 (Sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.01; Rho = 0.499**). (e) Sobre el cuarto objetivo específico se concluye que existe relación directa y baja entre la determinación del proceso de

evaluación de los resultados y la percepción del desempeño laboral de los trabajadores del Concytec, Miraflores 2017(Sig. (Bilateral) = 0.000 < 0.01; Rho = 0.400**).

Esta tesis nos permitió entender que si no existe una buena programación y ejecución de la capacitación no habrá una buena percepción del desempeño de los trabajadores, de esta manera no se estaría cumpliendo con los objetivos de la institución. Asimismo concuerdo con el autor en que se debe fermentar conocimientos de los diferentes temas de capacitación de los trabajadores y así desarrollar aun mas sus debilidades contribuyendo en su buen desempeño laboral. la investigación me brindo un aporte teórico.

Benites (2017), realizó la investigación titulada: *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017*. Tesis para optar por el grado de magister en Gestión Publica en la escuela de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo. La cual tiene como objetivo: Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, en cuanto a la fundamentación teórica utilizada se ahondo los siguientes autores Guglielmetti (2002), Bohlander (2004) y Dessler (2004) para desarrollar el tema de capacitación y Herzberg (1950) teoría de dos factores y Hackman (1977) para desarrollar la motivación laboral. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo; la población objeto de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores del Programa Cuna Más; la muestra fue probabilística de 92 trabajadores, la cual se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario sobre Capacitación, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert. La investigación concluye: existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con la Motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.964, lo que representa una alta correlación entre las variables.

Esta investigación fue elegida por su contenido teórico, pues brindo información amplia sobre las necesidades, programación y evaluación de las capacitaciones, como una buena elaboración de estos factores se correlaciona con el desempeño de los trabajadores,

según la perspectiva de los trabajadores dado que al igual que mi investigación fue desarrollada en el sector público.

Burgos (2014), realizó la investigación titulada: *La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el Salvador- Lima Metropolitana*, tesis para optar por el Grado de Magister en Ciencia Política con mención: En política y Sociedad Civil en la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, con el objetivo general Analizar el efecto de la capacitación sobre la competitividad de la micro y pequeña industria manufacturera del sector madera del distrito de Villa El Salvador, a fin de contribuir a mejorar las políticas y/o programas de capacitación que podría proponer el Estado para mejorar su desempeño e ingresos. La fundamentación teórica utilizada para la investigación fue de Philippe Vanhuynegem de la OIT (2007) y Jorge Dubrosky (2011) sobre políticas de capacitación. La muestra estuvo constituida con 179 establecimientos en la actividad económica, Fabricación de muebles, de otros productos de madera y de partes y piezas de carpintería inscritos en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE, concluye (a) Una política de capacitación debe ir acompañada de otros servicios complementarios que afecten la oferta, tales como: el acceso a financiamiento, encadenamiento con medianas o grandes empresas, mejoramiento de la calidad de los productos (innovación) y articulación al mercado (juntarse con otros mediante la asociación) principalmente. Es decir, la política de capacitación debería inscribirse en un enfoque que comprende una perspectiva holística, equilibrada e integrada del desarrollo, considerando tres pilares: el crecimiento económico, el progreso social y los aspectos medioambientales. De esta forma, podrían promoverse empresas competitivas sostenibles. (b) La encuesta realizada en junio del 2011, muestra que el grado de capacitación de los conductores de la MYPE maderera del Parque Industrial de Villa El Salvador es baja. El grado de capacitación es mayor en los conductores de la pequeña empresa que en la microempresa, y es principalmente en temas productivos. Solo el 34.8% de los conductores de las microempresas y el 44.4% de los conductores de pequeñas empresas recibieron algún tipo de capacitación.

Concuerdo con el autor cuando indica que el diseño de un programa de capacitación debe tomar en cuenta las necesidades y realizar una selección rigurosa de los proveedores del servicio más adecuado y que esto debe ser una política de capacitación que mejore el desempeño de quienes son beneficiados. Es por ello que se eligió la presente

investigación por el aporte teórico y metodológico pues los resultados se comparan en la discusión de mi investigación

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1. Gestión de capacitación

Según Bohlander, Morris y Snell (2017) sobre la Gestión de capacitación:

Las empresas se han dado cuenta de que los trabajadores no solo necesitan *knowknow* (conocimiento práctico) operativo si no que *expertise* (conocimiento experto) superior en el trabajo conocimiento sobre competitividad, la industria y las tendencias tecnológicas y capacidad para aprender de forma continua y utilizar la información nueva. (p.262)

A pesar de las múltiples y profundas carencias por las que se ven sometidas las instituciones públicas, estas no se han orientado, a desarrollar las variadas herramientas que la gestión de capacitación les puede ofrecer, ya que solo tiene la percepción de que una adecuada gestión de capacitación involucra ofrecer la mayor cantidad de conocimientos que otorguen al trabajador un camino en la ejecución de sus labores, sin embargo; en estos tiempos la eficiencia se conduce en diversos cambios que renuevan las capacidades frente a los retos que generan las necesidades sociales; es decir, estamos involucrados en una secuencia de cambios que trasladan necesidades constates y estos se debe reflejar en nuevas estrategias y nuevos campos de análisis que nuestros trabajadores deben de tener en cuenta para enfrentar los nuevos retos que el mundo va experimentando.

La capacitación es considerada un instrumento con el cual, las personas logran ampliar sus conocimientos, para que de esta manera puedan colaborar con las metas planteadas en sus lugares de trabajo (Chiavenato, 2002).

La capacitación en una empresa surge a raíz de que existen carencias que no permiten el cumplimiento de metas por parte de los empleados, por ello se les debe brindar las herramientas necesarias para actualizar sus conocimientos (Pain, 1989).

La capacitación en una empresa debe ser una forma de educación a los empleados, con lo cual, se debe fomentar que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, basándose en los valores que caracterizan a la empresa. Porque si solo se considera la capacitación como un aprendizaje intelectual, no se estaría desarrollando la creatividad de los empleados (Siliceo, 2004).

En virtud de lo dicho anteriormente, la capacitación brinda al trabajador la oportunidad, más allá que de resolver el problema, colaborar con los objetivos trazados en sus lugares de trabajo a través de un instrumento que mueva un mecanismo de depuración frente a los conflictos constantes, conflictos que en buena cuenta son generacionales o incluso circunstanciales; esta explicación desmiente la idea de que la capacitación solo sea un proceso de transmisión de información y/o conocimientos a los trabajadores, si no se trata de ilustrar a través de la capacitación un proceso natural de cambio y mejora de la estructura institucional y de su existo frente a las necesidades sociales, ya que hablamos de una mejor productividad laboral que viene de un mejor desempeño laboral. Sabiendo que hablamos de instituciones públicas y no de labores privadas, la necesidad de que exista un compromiso por parte de la institución así como de los trabajadores es uno de los tantos proyectos en los que debe sumergirse la capacitación, es decir; no solo trabajando bien se puede conseguir una mejora, si no; que es el compromiso con el deber institucional lo que conlleva a alcanzar el éxito (Chiavenato, 2008).

Existen diversos procesos o niveles que para poder lograr el objetivo final o el éxito de una capacitación, hay un proceso que se llama, proceso de diez pasos, en el cual primero se tienen que establecer las necesidades de capacitación, segundo, se tienen que determinar los objetivos, tercero se deben establecer los contenidos que se desarrollarán durante la capacitación, cuarto, se deben determinar quiénes serán los participantes, quinto, se debe elegir el plan de trabajo más adecuado, sexto, se debe elegir la infraestructura idónea, séptimo, se debe seleccionar correctamente a los entrenadores o educadores, octavo, se debe elegir todo el material necesario para el desarrollo de este, noveno, se debe coordinar de qué manera se desarrollará la capacitación, y décimo, se debe evaluar la capacitación después de su desarrollo, al cumplir con el último paso podemos evaluar si se cumplió el objetivo de la capacitación (Kirkpatrick, 1999).

Dimensiones de gestión de capacitación

Dimensión 1: Evaluación de las necesidades

Si bien es cierto que para alcanzar el objetivo de la institución pública, es necesario desarrollar una correcta gestión de capacitación que no solo genere información sino que también se ocupe de los criterios más adecuados como una correcta actualización, junto con una gestión que logre darles un sentido del compromiso institucional profundo que desemboque en un compromiso social; antes de todo lo mencionado es importante conocer el terreno, es decir evaluar las necesidades de los trabajadores al momento de desempeñar sus funciones, pues una correcta capacitación involucra ser de utilidad para el trabajador para que estos puedan cumplir con total comodidad un buen desempeño laboral (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

En este sentido es importante profundizar en la organización de la institución y encontrar la capacitación idónea que comprendan tanto a la institución como a sus deficiencias para poderlas superar, consecuentemente es importante conocer las ocupaciones de cada trabajador de este modo poder evaluar y determinar de qué forma este puede cumplir con las expectativas de la institución y la sociedad, ya que estas deben de ir de la mano con los objetivos de la institución (Chiavenato, 2002).

Es importante individualizar a cada trabajador puesto que existe la posibilidad de que cada uno según sus funciones laborales merezca determinadas capacitaciones enfocadas en las necesidades de cada individuo que para otros resulte innecesario. Asimismo, este análisis debe verse contrastado con la eficiencia del trabajador, pues hay que tener en cuenta dos aristas importantes en el análisis de la individualidad del trabajador, tal que una capacitación puede ser beneficioso para un desempeño deficiente pero este no tendrá ninguna utilidad si existen factores motivacionales por parte del trabajador.

Estas evaluaciones institucionales deben ser permanentes toda vez que la búsqueda de objetivos y resultados pueden encontrarse en los diversos estatus, organizacionales en una institución, dígame; desde el más alto funcionario hasta el más pequeño, pues la deficiencias que puedan evocar cambios estratégicos, no deben tener restricciones ni sobre entendimientos.

Análisis de las organizaciones:

Principalmente se debe hacer una evaluación a la organización de la empresa, para determinar qué tipo de capacitación es la más adecuada para los empleados, pues conociendo a su empresa por dentro, les será más fácil encontrar alguna deficiencia que no les permita alcanzar las metas planteadas (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

En este aspecto es importante tener en cuenta ciertos entornos a la que la institución debe estar sujeta, es decir; no solo tenemos que hablar de sus objetivos o de la misión a la que están sujetos, ni tampoco de la distribución de recursos y competencias, sino, que también debemos enfocarnos en el aspecto socioeconómico y tecnológico, Ya que con su adecuado análisis podremos determinar cuáles son las herramientas de las que debe valerse una adecuada capacitación como: plan estratégico y como encontrar de esta manera el camino adecuado para la institución (Chiavenato, 2011).

Este análisis organizacional permite entender la relevancia que se le está dando a la capacitación, ya que en este campo se evalúan las planificaciones, la energía laboral, la eficiencia de la organización, así como su propio ambiente, evaluando la utilidad de la capacitación y compararla con las demás estrategias que busquen alcanzar el éxito institucional.

Esta, nos permite establecer lo que se busca ya que hablamos de que la capacitación es la herramienta idónea para brindar conocimientos, habilidades, competencias que formen a un trabajador que a su vez colabore con el éxito institucional.

Análisis de las tareas:

El segundo paso en la evaluación de las necesidades e capacitación es el análisis de las tareas, e cual implica revisar la descripción y las especificaciones de los puestos para identificar las actividades que se deben desempeñar, esto implica hacer una descripción específica de un puesto, a fin de poder identificar la actividad que desempeña el trabajador así como los conocimientos y habilidades que sugiere debe tener junto a las capacidades entre otros atributos necesario (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Por medio del análisis de las tareas establecemos las carencias en cuento a los trabajadores que inician sus funciones como tal a fin de otorgarles una capacitación idónea que le otorgue cualidades suficientes para cumplir en sus labores. Estos se omiten cuando hablamos de los trabajadores con mayor tiempo de servicio ya que se trata de destrezas básicas y necesarias para dar una continuidad a lo conseguido por la institución (Dessler, 2001).

Análisis de las personas:

Según Bohlander, Morris y Snell (2017), indica que “El análisis de las personas implica determinar cuáles empleados requieren capacitación y cuáles no. Esta investigación ayuda a la organización a evitar el error de enviar a todos los empleados a capacitación cuando algunos no lo necesitan” (p.268).

En este punto la institución deberá buscar saber a quién capacitar y quien está exento de determinada capacitación, en esta investigación se pretende ayudar a evitar una conglomeración innecesaria y asistente a determinada capacitación que a buena cuenta suele entorpecer el objetivo de la misma, es por eso que por eso con una selección adecuada se puede conocer las capacidades de casa uno de los trabajadores para que se pueda idear una capacitación enfocada en las deficiencias que implementen mejoras y que observe constantemente el potencial a través del análisis de sus propias carencias. Al estudiar este desempeño podemos analizar individualmente a cada trabajador, sin embargo; no por esto se debe asumir que se ha identificado la causa de la deficiencia, que si se trata de dilemas en cuanto a la habilidad, la capacitación cumple con su objetivo, pero si se trata de condiciones distintas o que están fuera del control del trabajador el solo hecho de poder concebir dicha percepción ayuda a cubrir las deficiencias siendo este el primer paso de toda la gestión de capacitación.

Así mismo, es importante conocer las formas en cuento a la capacitación y que este se digiera de la forma más adecuada consiguiendo no solo superar la deficiencia, sino que también interesar e involucrar al trabajador en este fin, esto acompañado de un análisis individual de desempeño posibilita a la institución tener la información necesaria para establecer competencias que nivelen el desempeño, al status y/o estándar que esta exige para alcanzar el éxito (García, 2011).

Dimensión 2: Diseño de la programación de capacitación

La capacitación es considerada en muchas ocasiones un gasto y no se le ve como una inversión. Aún no se ha cambiado esa manera de pensar, pues se piensa más en lo que se va a gastar y no en los beneficios que una capacitación puede traer para una organización. Dentro de todo este contexto es "importante que se genere una cultura en la cual, la capacitación sea considerada importante y de mucha contribución para las organizaciones, pues con ello se puede tener al personal actualizado, con mucha motivación y más comprometido con su trabajo" (Ahumada, 2010, p.32).

Para diseñar un adecuado programa de capacitación es importante tener en cuenta que dicha capacitación presume alcanzar un objetivo plenamente identificado. Asimismo, cada trabajador debe presentar un claro interés que venga acompañado de la disponibilidad e incluso las ganas de ser parte de esta. También, tengamos presente que estos deben venir acompañados de ciertos principios para el aprendizaje y que cada instructor cuente con las características necesarias (en cuanto a experiencia y conocimiento) (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Una vez que se tiene presente cual es la fórmula a desarrollar en cuanto a la capacitación se tiene que elegir los métodos por los que se va buscar subsanar las deficiencias o tan siquiera identificarlas para que ante esta necesidad de capacitación se pueda instaurar un programa eficiente, sistematizado y consecuente para cubrir las carencias, para identificar el meollo de la deficiencia, para tener conocimiento el punto estructural donde nace la problemática, reconocer plenamente la causa que conlleva a la deficiencia, saber si esto es parte de un carencia significativamente mayor, resolver el problema individualmente o conjugarlo con otras deficiencias que busquen la misma solución eficiente. Entender si esta carencia tiene un nivel de urgencia privilegiado o en su defecto entender su nivel de relevancia con respecto a las demás deficiencias, reconocer si estas carencias se sitúan constantemente en el tiempo o se trata de una circunstancia pasajera, saber definir el tiempo que se tiene para iniciar determinada capacitación y finalmente, saber quiénes serán las personas indicadas para realizar dicha capacitación (Chiavenato, 2011).

Es importante toda vez que se busque alcanzar una meta específica, en consecuencia se debe desarrollar un programa eficiente e integral que cubra las necesidades y retos planteados en la capacitación (Chiavenato, 2009).

Objetivos instruccionales:

Tras un reconocimiento de la organización de las funciones laborales y de cada trabajador la institución a través de su gerencia tendrá una imagen más completa de las necesidades consecuentes, para esto los objetivos instruccionales nos señalan las capacidades, así como los conocimientos con los que se podrá contar, así como depurar todo aquello que exija una modificación (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Para programar una capacitación, ésta debe estar basada en las necesidades que tiene organización, pues si se toma la capacitación como algo obligatorio que deben hacer las organizaciones para aumentar su productividad, usualmente, éstas fracasan, es por ello que la capacitación debe ir ligada a los vacíos que se puedan encontrar y por los cuales no se pueda cumplir los objetivos que se traza la organización (Ahumada, 2010).

Disponibilidad del capacitado:

Esta etapa es la segunda de un proceso de capacitación, consiste en planificar las actividades a realizar la capacitación, la capacitación debe tener una meta trazada antes de realizarse, pues se debe saber qué es lo que se quiere conseguir con ésta (Chiavenato, 2008).

Cuando hablamos de la disposición de un trabajador, debemos entender que se trata de saber si sus recursos individuales entendido como su experiencia laboral y sus conocimientos adquiridos han tenido como resultado desarrollar cualidades receptivas que faciliten la capacitación en virtud de una mejor entendimiento es decir, saber si previamente han cubierto las necesidades básicas para responder adecuadamente a las capacitaciones futuras, para llegar a este punto el trabajador debe reconocer la importancia de la capacitación así como entender las recurrencias laborales en cuanto a las consecuencias de no haber sido parte de dicha capacitación incluso esto se debe entender como el contenido y/o la utilidad de la capacitación para el trabajador, ya que si la

institución se enfoca en brindar una capacitación adecuada se pueden desarrollar en consecuencia un entorno idóneo para el aprendizaje (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Para mejorar el conocimiento, se debe incrementar la práctica. Si sólo existe un enfoque ligado a la teoría, sí se adquieren conocimientos, pero si a esto se le incluye la práctica, se adquiere un nivel mayor de aprendizaje (Alles, 2005).

Es sabido que los trabajadores encuentran motivación frente a las oportunidades que le brinda los resultado de una adecuada capacitación, ya que al desarrollar sus habilidades no solo perfeccionan sus funciones, si no que se trata de avanzar en un camino individual-profesional, es decir; el ímpetu del trabajador nace de interés de progreso y estas metas intrínsecas adquieren importancia en sus carreras, entendiendo, claro que individualmente esto decrece frente a trabajadores con más años de labor o con aquellos que se acercan a su retiro (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Principio de aprendizaje

Tenemos que entender que en un criterio natural existe un diferencia entre la institución y los trabajadores, sin embargo; son las capacitaciones las que vinculan a estos personajes con el fin de establecer lazos de compromiso y de competencia, que permitan innovar desarrollar y adaptar las funciones laborales con las circunstancias individuales al trabajador, cuando se consigue eso existen más posibilidades de alcanzar la eficiencia y cumplir con las metas trazadas (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Es necesario que al transmitir nuevos conocimientos durante una capacitación, se debe emplear información teórica, pero a su vez práctica, pues mediante la práctica es más fácil aprender lo teórico (Alles, 2005).

Dimensión 3: Implementación del programa de capacitación

Hay técnicas de capacitación, en cuanto al uso, deben estar orientadas al contenido de la capacitación, al proceso, es decir la forma en la que va a desarrollar el contenido de la capacitación, y un mixto, en el que se combinan ambos, contenido y proceso; en cuanto al tiempo, antes de ingresar a la empresa, la forma en que se da a conocer la empresa, en cuanto a su manejo y servicios que se ofrecen, y después de ingresar a la empresa, es decir

la capacitación cuando ya se encuentran ubicados en sus áreas de trabajo; y por último en cuanto al sitio de trabajo, es decir, una capacitación, en el sitio de trabajo y otro fuera del sitio de trabajo (Chiavenato, 2002).

Debemos involucrarnos en la capacitación al punto de poder diseñar o implementar el método idóneo ya que se trata de cerrar un círculo rojo y consecuente de estrategias para superar deficiencias y alcanzar objetivo ya que existen una gran diversidad de métodos, pero de ellos solo uno debe ser el seleccionado e identificado como “adecuado” para la capacitación, para evaluar el método ya sea de forma inmediata o secuencial, ya sea de forma drástica o pasiva para ello existen diversos métodos tales como: las conferencias, reuniones, de dialogo simétrico o conferencias informales aprovechando recursos tecnológicos (el internet), pero la capacitación va más allá y busca ser acompañada de métodos cada vez más prácticos ya sea a través de simulaciones, o de capacitaciones instruidas en el mismo puesto de trabajo, pero tengamos en cuenta que todo esto debe ser parte de una camino que pretende alcanzar un objetivos y la individualización de cada trabajador, esto debe ser adecuado para capacitar gerentes, como ara los que no son parte de cargos gerenciales (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Esta es la tercera etapa del proceso de capacitación. En esta etapa se pone en marcha un método de capacitación, de los muchos que existen, así como también existe tecnología que ayuda a un mejor aprendizaje (Alles, 2005).

Existe un proceso llamado Espiral creciente, consiste en adquirir e incrementar de forma progresiva conocimientos y competencias, que de manera innata poseen las personas, para que de esta manera se desempeñen de manera eficiente en su puesto de trabajo (Alles, 2005).

Capacitación en el puesto de trabajo:

Es común en nuestros tiempos recurrir a este método informal de capacitación, ya que suele ser una de las más eficientes entendiendo que tiene la ventaja de alcanzar experiencia en la habitualidad de las funciones habituales y también brinda la oportunidad de establecer lazos entre el capacitador que a buena cuenta viene a ser un supervisor o gerente que permite dar un primer plano en cuento a los objetivos alcanzados y a las propuestas de

desarrollo, sin embargo es esta naturaleza informal la que presenta carencias en cuanto a su implementación. Por lo que se recomienda establecer previamente los medios y los objetivos (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Capacitación fuera de trabajo:

Es común que para desarrollar un adecuado programa de capacitación se tenga un lugar fuera del trabajo, este se relaciona de forma indirecta y busca completar y acompañar la capacitación dentro del trabajo, esto lo que busca es liberar al trabajador de la presión inmediata, alejándolo del ambiente laboral, alcanzando su nivel máximo de concentración y atención, para que esto conlleve a que el trabajador adquiera de forma completa el conocimiento las técnicas, es decir, que el método de dicha capacitación alcance su objetivo en un cien por ciento, todo esto se consigue por ejemplo, en las aulas o en lugares aislados para exposiciones, en conferencias diseñadas para alcanzar el interés y compromiso de los trabajadores, en seminarios y/o talleres que hagan al trabajador participe del desarrollo de sus capacidades y pleno uso de estas para sus funciones labores, de escenarios y talleres que involucren al trabajadores en alcanzar los objetivos de la capacitación, institucionalmente podemos hablar de artículos cinematográficos, de recursos expositivos como transparencias o de proyecciones televisivas que alcancen a desarrollar los fines la capacitación (Chiavenato, 2011).

Dimensión 4: Evaluación de la programación de capacitación

Existen cuatro clases de cambios de comportamiento a través de una capacitación, el primero la transmisión de informaciones, viene a ser la incrementación del conocimiento de los empleados que asisten a una capacitación, de que conozcan el funcionamiento integral de la empresa; el segundo es el desarrollo de habilidades, con lo cual se busca optimizar las habilidades de los empleados, para que de esta manera puedan tener las herramientas para desarrollarse en su área de trabajo; el tercero es el desarrollo de actitudes, aquí se trata de cambiar el comportamiento del empleado, haciendo que todas sus actitudes sean positivas; y el último, el desarrollo de conceptos, aquí se trata de generar ideas para apoyar a los empleados (Chiavenato, 2002).

Para saber si se pudo cumplir con la meta trazada a través de la capacitación y para saber si el método fue exitoso, se debe tener en cuenta una serie de criterios iniciales con los que se pretende evaluar el resultado.

Entender la reacción tanto positiva o negativa es una de ellas, por otro lado se debe dilucidar el contenido que quedo con cada uno de los trabajadores ya que, más allá de lo que piensen es importante reconocer si se aprendió algo a través de pruebas de conocimiento y de habilidades. Por otra parte está el factor del comportamiento esto de forma más precisa, se puede evaluar a través de instructores y de la observación de los participantes en sus puestos regulares o a través de entrevistas a sus gerentes sobre el progreso o incluso a través de evaluaciones de desempeño. Finalmente está el resultado que puede evaluarse de forma natural y precisa a través de la evaluación de sus funciones, como se puede algunos son fáciles de realizar y otros poco más complicados pero darle importancia proporciona información valiosa sobre el éxito de la capacitación y usarlas en su totalidad puede permitir identificar plenamente las deficiencias para poder generar los cambios o la continuidad de dichas capacitaciones (Bohlander, Morris y Snell, 2017).

Reacciones:

Cuando hablamos de la reacción debemos entender que se trata de la precisión inmediata y de evaluar el nivel de satisfacción que cada participante tuvo respecto al método en su experiencia de la capacitación (Chiavenato, 2011).

Aprendizaje:

Aquí se trata de evaluar las habilidades y conocimientos y como estos afectan su comportamiento es decir la capacitación tiene como resultado una simulación y/o cambio del que se busca analizar su énfasis para reconocer el mecanismo como adecuado, convengamos en que los trabajadores adquieren nuevas herramientas que mejoran su desarrollo teniendo como consecuencia el éxito de la institución (Chiavenato, 2011).

Se debe medir de qué manera han reaccionado los participantes de una capacitación, cómo a raíz de ello ha cambiado la actitud de la persona que asistió a una capacitación, cómo se empieza a desenvolver dentro de su área de trabajo, a los conocimientos que adquirió asistiendo a la capacitación y sobre todo, a cómo aplica todo lo

aprendido de manera que cumple con los objetivos trazados dentro de la empresa (Ahumada, 2010).

Comportamiento

Aquí hablamos de los medios que tienen para aplicar lo que aprendieron, ya que al conseguir este aprendizaje se debe analizar su aplicación, a través de la adaptación de nuevas características actitudinales que cambian su desarrollo laboral, estos cambios deben ser estudiados a través de métodos adecuados que brinden una imagen clara de dicho cambio, si estos cambios no se presentan únicamente se refleja la infuncionalidad del método de capacitación o la ineficiencia de un programa frente a las carencias de la institución, sin embargo; para el éxito del cambio conductuales debe de tener en cuenta que incluso debe existir un ambiente adecuado que bien puede ser orquestado por la propia gerencia con la finalidad de brindar un entorno que se preste al cambio (Chiavenato, 2011).

Resultado:

Aquí hablamos de un resultado inmediato en cuanto a la utilidad del programa para alcanzar el objetivo de ello se debe entender que existe una inversión que consecuentemente pretende alcanzar una adecuada producción de calidad (Chiavenato, 2011).

A su vez, se debe evaluar el resultado obtenido luego de una capacitación, si el costo de ésta benefició de alguna manera la productividad de la empresa que la realizó, es decir, evaluar si valió la pena invertir tiempo dinero (Ahumada, 2010).

Variable 2. Competencia laboral

En el día a día, el cliente que requiere de algún servicio, busca al profesional más competente para que le puede resolver el problema que se le haya presentado (Bunk, 1994). Al respecto, según Chávez (2002), "La competencia laboral es un conjunto de habilidades que permite desarrollar los conocimientos adquiridos" (p.61).

Hay una diversidad de definiciones para lo concerniente a competencia laboral, pero la más común es en la que se dice que la competencia laboral es la forma en la que se lleva a cabo una tarea en el entorno laboral de manera exitosa (Ludeña, 2004).

Los seres humanos como seres razonables tenemos muchas características como “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo” y sean estos adquiridos o innatos son factores en el desarrollo de la competencia laboral (Alles, 2005, p. 59).

La competencia laboral es la edificación de un sinnúmero de conocimientos que les son útiles a los empleados de una empresa, para su desempeño en su trabajo (Preciado, 2006).

Una gestión por competencias es un hecho concreto con el cual un sin número de personas pueden demostrar tener similitudes en lo que respecta a su perfil, sin embargo sus actitudes pueden ser muy diferentes. Es precisamente ellos lo que los hace diferentes unos de otros (Sánchez, 2012).

La competencia es una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes propias de un empleado, con los cuales logra desempeñar de manera productiva su labor en su área de trabajo (Irigoin y Vargas, 2002).

Las competencias laborales hacen que los empleados se sientan compenetrados con su trabajo y por ende con la empresa, hacen que se involucren con los objetivos trazados (Chávez y García, 2003).

Las competencias son innatas de cada persona, es por ello que el desenvolvimiento laboral de cada persona es distinto a otra. Algunos tienen competencias asertivas, las cuales les permiten laborar de manera positiva en su área laboral, sin embargo hay otras personas que no pueden lograr ellos, ya que las competencias son individuales, por ende no existe un empleado con la mismas competencias que otro (Sánchez, 2012).

Conforme ha ido evolucionando el ámbito laboral, las organizaciones se han visto en la necesidad de reforzar las competencias innatas de cada persona, ya que de esta manera se podría incrementar la productividad de las mismas. Las organizaciones han empleado diversos métodos existentes para reforzar las competencias de sus empleados,

pues así podrían convertirse en una competencia de excelencia para otras organizaciones (Sánchez, 2012).

Existen tres modelos de competencia, uno es, la conductista, nació en USA, este modelo selecciona a los gerentes y empleados más capaces, para que esto sirva como motivación para los demás empleados; el segundo es el funcional, nació en Inglaterra y consiste en utilizar las normas que imponen las empresas para desarrollar el desempeño de los empleados; el tercero es la Constructiva, nació en Francia, en este modelo se selecciona a los empleados con menos cualidades que los demás, puesto que, en este modelos se desarrollan las competencias mediante sesiones de aprendizaje (Ludeña, 2004).

Hay cinco niveles de competencia laboral; el primero es el obrero aprendiz, en este nivel las tareas a realizar son casi siempre las mismas; el segundo es el obrero calificado, en este nivel se aplican los conocimientos para realizar las tareas encomendadas, a diferencia del obrero aprendiz, en este nivel no se repiten las tareas; el tercer nivel es el técnico, este nivel es parecido al del obrero calificado, solo que con mayor responsabilidad y hasta incluso podría llegar a ser supervisor de otros empleados; el cuarto nivel es el profesional, en el cual el empleado desempeña una labor más comprometida, pero menos rutinaria; y por último, el quinto nivel es el Gerente profesional directivo, en este nivel se requieren actividades más complejas, existe un alto grado de responsabilidad y autonomía (Ludeña, 2004).

Dimensiones de competencia laboral

Dimensión 1: Competencia Técnica

Al conjunto de destrezas, habilidades y conocimiento que empleado de una empresa aplica al momento de desempeñarse en su área de trabajo, se le llama competencia laboral (Chávez, 2002).

Esta competencia es en la que el empleado demuestra lo preparado que se encuentra para realizar su labor en su área de trabajo, lo experto que puede ser desempeñando sus labores (Ludeña, 2004).

Según Ahumada (2010), "Dentro de un mundo globalizado, donde cada vez existe mayor competitividad, y por ende, se exige mayor eficiencia y productividad de las personas, surge un enfoque que se basa en las competencias propias de cada persona o que pueden desarrollarse para una mayor productividad" (p.43).

Para desarrollar las competencias y conocimientos de una persona de manera eficiente, lo principal no es el método que se utiliza, sino la disposición que tienen las personas para cambiar su comportamiento en su área de trabajo o mejora estas acciones. Pues por más deficiente que pueda parecer un método de aprendizaje, si hay la disposición por parte del empleado, los cambios favorables se reflejarán en los resultados (Alles, 2005).

Una persona competente no sólo se define por las destrezas, habilidades y conocimientos que posea, a esto se le debe sumar el saber resolver problemas que se le puedan presentar, de manera eficiente, a su vez debe ser una persona que comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo, para que juntos puedan lograr un mejor desempeño laboral y así cumplir con las metas establecidas (Bunk, 1994).

Según Chavarria (2012), refiere que "La competencia técnica viene del término "saber" esto significa que el profesional que ocupa o se encuentra en un determinado puesto de trabajo es un experto en el desarrollo de esa función o desempeñando dichas tareas o actividades" (p.18).

Se puede decir que las diversas habilidades que permiten que una persona realice su trabajo aplicando sus conocimientos, se le llama competencia técnica, es decir, aquí encontramos lo que la persona sabe hacer y de qué forma lo desarrolla o aplica. (Chávez, 2012)

La competencia técnica está netamente basada en "el comportamiento que tiene una persona en su área de trabajo", en cómo utiliza los mecanismos necesarios para ser una persona eficiente y con altos índices de productividad dentro de una organización. (Cojulún, 2011, p.15)

Dimensión 2: Competencia Metodológica

Conforme ha ido avanzando la tecnología, ha ido complicándose el desenvolvimiento de las empresas dentro de su entorno, quedando evidenciado que muchas veces se debe a ciertas características y habilidades que poseen algunos de sus empleados y otros no (Jaraba, Romero y Vargas, 2005).

En esta competencia el empleado realiza su trabajo de manera adecuada, siguiendo el procedimiento adecuado, siendo proactivo, adelantándose a los acontecimientos que pudieran suceder dentro de su área de trabajo (Ludeña, 2004).

Existen algunas herramientas, con las cuales es posible lograr un avance positivo en las capacidades de los empleados, desde sus conocimientos intelectuales, como también las actitudes que muestre en su área laboral (Alles, 2005).

Las competencias laborales serían características propias de cada trabajador, conocimientos, valores, actitudes frente a situaciones difíciles, y es que, éstas características son las que influyen en el desempeño de un empleado al momento de realizar su trabajo (Hooghiemstra, 1992).

En esta competencia se hace énfasis en la palabra “saber hacer”, y ello refiere a saber aplicar los conocimientos en ciertas situaciones propias del trabajo o labores realizadas, es decir realizar procedimientos correctos adecuados en la resolución de problemas presentados en el día a día laboral, y saber transferir ello hacia situaciones nuevas que se puedan presentar, innovar estos procedimientos (Echevarria, 2002).

Dimensión3: Competencia Social

La competencia social es la “capacidad que tienen las personas de interactuar” con sus compañeros del trabajo de manera cordial y adecuada para un buen desempeño en equipo, para que de esa manera cumplan equitativamente los objetivos establecidos (Bunk, 1994, p.11).

Esta competencia refiere en concreto a como el empleado se relaciona de manera positiva con sus compañeros de trabajo o su entorno laboral, es el aspecto social del individuo (Ludeña, 2004).

La competencia social vendría a ser la capacidad que tienen las personas de relacionarse sin problemas con otras personas, ya que de esta manera tiene mayores posibilidades de ser contratado, pues sería señal de que no tiene inconvenientes de trabajar en equipo (Coque, J. y Pérez, E., 2000).

La competencia social está relacionada con “saber ser”, es decir tener claras nuestras convicciones, tener una imagen realista de nosotros mismo en cuento a nuestros ideales, para superar frustraciones, en pocas palabras el ser humano correcto y transparente es el que es consecuente, con sus actos e ideas (Echavarría, 2002).

En esta dimensión, el empleado es voluntario, desarrolla la capacidad de colaborar por su propia iniciativa, está presto a resolver los problemas que puedan suceder dentro de su ambiente laboral (Sánchez, 2012).

La competencia social está ligada al cómo se relaciona la persona en su ambiente de trabajo, cómo se desenvuelve frente a sus compañeros de trabajo, a su manera de trabajar en equipo, a qué tan líder puede llegar a ser dentro de su entorno laboral (Chávez, 2012).

Dimensión 4: Competencia Participativa

La "competencia participativa es la capacidad que tienen las personas de trabajar organizadamente", ya sea aceptando la organización u organizando por ellos mismos todo lo concerniente a su trabajo (Bunk, 1994, p.11).

La competencia participativa está relacionada con la conducta que tiene un trabajador al momento de relacionarse con sus demás compañeros de trabajo (Echevarría, V., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L., 2008).

En esta competencia el empleado tiene la capacidad de participar en la organización que conlleva realizar su trabajo, se involucra positivamente en todo aquello que lo oriente a la mejoría de su productividad (Ludeña, 2004).

La competencia participativa tiene relación directa con “saber estar”, esto quiere decir que es estará acorde a la evolución del mercado laboral, con predisposición a nuevas relaciones interpersonales, con comunicación abierta y predispuesta hacia el próximo, compañero de trabajo, mostrar cooperación con el grupo humano, saber trabajar en equipo (Echevarría, 2002).

Esta competencia está comprendida por qué tan motivada se encuentra una persona para poder realizar su trabajo de manera voluntaria, éste puede ser un factor interno o externo, depende mucho de qué tipo de motivación tenga la persona, pues puede sentirse motivado al identificarse con la empresa o porque tiene como motivación un incentivo económico (Chávez, 2012).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la evaluación de las necesidades y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el diseño del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la implementación del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la evaluación del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente porque ambas variables se sustentan en un enfoque humanista y teorías que sustentan cada una de las variables para la elaboración del instrumento de medición; buscando conocer si existe relación entre las variables gestión de capacitación y competencia laboral, porque ambas variables buscan mejorar la gestión de capacitación con la finalidad de mejorar la competencia laboral en la institución.

Así también, porque permitirá analizar el problema de investigación recurriendo a la revisión de trabajos como, teorías y modelos similares, que se realizaron con anterioridad, dichos conocimientos permitirán explicar y conocer las variables y las dimensiones de Gestión de capacitación y Desarrollo de competencia laboral.

Asimismo, la presente investigación aportará a la comunidad científica con la elaboración de un nuevo instrumento de medición validado y con estudio de confiabilidad, destinado a la identificación de competencias laborales en base a las dimensiones desarrolladas por G. Bunk (1994).

Cabe resaltar que las competencias son las habilidades para armonizar y utilizar conocimientos y destrezas para resolver y dominar situaciones profesionales y obtener resultados esperados. Asimismo, son capacidades reales, conductas observables y medibles las cuales de conformidad a determinadas estrategias pueden ser modificadas, mejoradas y desarrolladas. De otro lado las competencias tienen su origen en diversas fuentes, como la formación, el aprendizaje, la experiencia en puestos de trabajo y la experiencia de vida.

Justificación práctica

La investigación se justifica prácticamente por que mediante los niveles de la gestión de capacitación se van a conocer el estado de dicha variable, así también los niveles de la

variable competencia laboral, para que en un plazo futuro se puedan presentar propuestas de mejor, asimismo, determinar si la variable gestión de capacitación se relaciona con la variable competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de justicia de Lima, y así los datos obtenidos sirvan para que la institución puedan tomar mejores decisiones con respecto a la capacitación y a las dimensiones en consideración para un futuro buen resultado en la institución.

Justificación metodológica

La investigación se justificó metodológicamente por el objetivo es determinar el grado de correlación que existe en una y otra variable. Asimismo, se utilizaron instrumentos de medición para ambas variables las cuales se basaron en las dimensiones de cada una de las variables, dichos instrumentos fueron sometidos a validez de contenido por medio de juicio de expertos y fiabilidad los cuales indicaron que los instrumentos son fiables, así también estos resultados obtenidos mediante un análisis de datos estadísticos nos va a permitir la percepción del nivel de gestión de la capacitación y el nivel de competencia laboral del personal de gerencia de administración distrital de la CSJLI 2018 .

Justificación legal

Se tomará en cuenta la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Capítulo V, artículos 43 y 45 y el Reglamento de sustentación de tesis de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El Peruano (2014) indicó “Maestrías de Investigación o académicas: Son estudios de carácter académico basados en la investigación [...]. Grado de Maestro: requiere haber obtenido el grado de Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva [...]” (p. 7).

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Hipótesis específicas:**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa en la evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa en el diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa en la implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa en la evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Objetivos específicos:**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe en la evaluación de las necesidades y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe en el diseño del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe en la implementación del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe en la evaluación del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte superior de Justicia de Lima, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

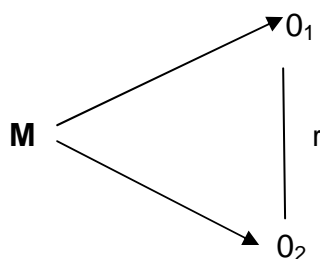
Diseño

El diseño utilizado en la investigación se refiere al conjunto de pasos que se siguen en forma sistemática para el logro de los objetivos de la investigación, por ello el diseño de estudio es de tipo no experimental de corte transversal y correlacional.

Los estudios no experimentales según lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) es cuando en la investigación no se manipula ninguna de las variables, no se someten a tratamiento ni son sometidos a talleres, sesiones o módulos para mejorar.

Se dice que son de corte transversal porque los instrumentos de medición que se aplican son en un solo momento tanto de la variable gestión de capacitación y competencia laboral.

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2015, p.120).



*Figura 1.*Diagrama del diseño correlacional.

Donde:

M	= Usuarios
O ₁	= Gestión de capacitación
O ₂	= Competencia laboral
r	= Relación entre las variables

Es decir, que para la muestra seleccionada conformada por el personal de Gerencia de Administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, se aplicaron los cuestionarios para cada una de las variables: Gestión de capacitación y competencia laboral y los datos que se recolectan de la aplicación serán procesados por medio de la transformación de variables para luego realizar a estadística descriptiva e inferencial.

Tipo de investigación

Finalidad.

Según su finalidad la investigación fue básica, al respecto Sierra (2008) indicó que este tipo de investigación solamente mejora el conocimiento científico y sirve de base para futuras investigaciones.

Enfoque.

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que se utiliza la recolección de datos a través del instrumento de medición y luego se realiza la estadística descriptiva e inferencial para luego tomar decisiones respecto a las hipótesis planteadas.

Nivel.

El nivel, alcance o naturaleza de la investigación determina el grado de profundidad en la cual se realizó la investigación; por lo que el nivel de investigación es descriptivo y correlacional: es descriptivo porque describe las características o comportamiento de cada una de la variable y de sus dimensiones; es correlación porque determina el grado o fuerza como ambas variables están relacionadas (Hernández; et al., 2014).

Método.

Se utilizó el método hipotético, al respecto Bernal en el año 2010 indicó que este método corresponde cuando se realiza una investigación con enfoque cuantitativo en la cual se inicia en la observación, luego se plantean hipótesis, se realiza la contrastación de las hipótesis, se llagan a conclusiones, se toman decisiones y luego se generalizan los resultados a toda la población.

2.2. Variables, operacionalización

Una variable es una característica, atributo o cualidad medible por medio de sus dimensiones; su medición es aplicado a seres humanos, objetos, hechos o fenómenos las cuales en forma particular adquieren una valoración y están adquieren un significado para la investigación científica en caso de la investigación adquiere valor cuando la variable gestión de capacitación se relaciona con la variable competencia laboral (Hernández; et al., 2014).

Definición conceptual

Variable 1: Gestión de capacitación

Según Bohlander, Snell y Morris (2017), sobre gestión de capacitación señalan que “A menudo, el termino capacitación se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p.262).

Asimismo, señala que la meta de la capacitación es contribuir a los objetivos estratégicos generales de una organización. Para tener programas de capacitación efectivos se recomienda que se desarrollen en forma sistemática. Este enfoque consta de cuatro fases: 1) evaluación de las necesidades, 2) diseño del programa, 3) implementación, 4) evaluación (p.291).

Variable 2: Competencia laboral

Según Bunk (1994) Señala que:

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y estar capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de trabajo. (p.9)

Asimismo, señala que “se puede formar los siguientes grupos de cualificaciones: cualificaciones técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Quien disponga de ellas contará también con las competencias correspondientes” (p.10).

Definición operacional

Variable 1: Gestión de capacitación

La variable se mide en cuatro (04) dimensiones: Evaluación de las necesidades, diseño del programa de capacitación, implementación del programa de capacitación y evaluación del programa de capacitación.

Variable 2: Competencia Laboral

La variable se mide en cuatro dimensiones: Competencia técnica, Competencia metodológica, Competencia social y Competencia participativa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
			Escala ordinal tipo Likert	De la variable Deficiente [25 - 58] Moderado [59 - 92] Eficiente [93 - 125]
Evaluación de las necesidades	- Análisis de la organización - Análisis de las tareas - Análisis de las personas	P1, P2, P3, P4, P5,	Nunca = 1 Casi nunca = 2	Deficiente [6 – 13] Moderado [14 – 22] Eficiente [23 – 30]
Diseño del programa de capacitación.	- Objetivos institucionales - Disponibilidad de los capacitados - Principios de aprendizaje	P6, P7, P8, P9, P10, P11,	A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Deficiente [6 – 13] Moderado [14 – 22] Eficiente [23 – 30]
Implementación del programa de capacitación	- Métodos en el puesto - Métodos fuera del puesto - Desarrollo gerencia	P12, P13 P14, P15, P16,		Deficiente [6 – 13] Moderado [14 – 22] Eficiente [23 – 30]
Evaluación del programa de capacitación	- Reacciones - Aprendizaje - Comportamiento - Resultados	P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25		Deficiente [7 – 16] Moderado [17 – 26] Eficiente [27 – 35]

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
				De la variable
			Escala ordinal tipo Likert	Deficiente [25 - 58] Moderado [59 -92] Eficiente [93 - 125]
Competencia técnica	- Conocimiento - Destrezas - Aptitudes	P1, P2, P3, P4, P5, P6,		Deficiente [5 – 11] Moderado [12 – 18] Eficiente [19 – 25]
Competencia Metodológica	- Procedimiento de trabajo - Resolución de problemas - Experiencias adquiridas	P7, P8, P9,P10, P11, P12,	Nunca = 1	
			Casi nunca = 2	Deficiente [6 – 13] Moderado [14 – 22]
			A veces=3	Eficiente [23 – 30]
			Casi siempre=4	
Competencia social	- Disposición a colaborar - Comportamiento orientado al grupo - Comunicación efectiva	P13, P14, P15, P16, P17, P18,	Siempre=5	
				Deficiente [5 – 11] Moderado [12 – 18] Eficiente [19 – 25]
Competencia participativa	- Capacidad de organización - Capacidad de decisión - Capacidad de responsabilidad	P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25		Deficiente [9 – 20] Moderado [21 – 33] Eficiente [34 – 45]

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población

Según Kerlinger y Lee (2002) indicó que la población está conformada por la agrupación de elementos con características semejantes y luego se establecen los criterios para su estudio; en la investigación la población de estudio estuvo conformada por 120 servidores de la Corte superior de Justicia de Lima.

Tabla 3

Distribución de la población

Personal de Gerencia de Administración		
de la CSJLI	N° trabajadores	Porcentajes
Personal Nombrado	102	85 %
Personal CAS	18	15%
Total	120	100%

Nota: CAP de la Corte Superior de Justicia de Lima

Criterio de inclusión

En la investigación se consideró al personal que conforma coordinación de logística.

Criterio de exclusión

En la investigación quedó excluido el personal que no conforma la coordinación de logística.

Muestra

La muestra constituye una representación significativa de toda la población, con las mismas características de la población, cuando la muestra fue seleccionada por un muestreo probabilístico los resultados se generalizan a toda la población (Valderrama, 2013).

El estudio estuvo conformado por 120 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, Sin embargo por identificar dos estratos en la muestra se procedió a estratificar según se detalla en la tabla 4 de distribución de la muestra.

Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

z = 1.96 (Nivel de confianza = 95%)

p = 0.5

q = 0.5

e = 0.05 (5% de error muestral)

N = 120

n = 92

Tabla 4

Distribución de la muestra

Personal de Gerencia de Administración de la CSJLI	Población	Fh	Muestra
Personal Nombrado	102	0.7666666	78
Personal CAS	18	0.7666666	14
Total	120		92

Nota: Elaboración propia

La muestra es estratificada porque cada institución es un estrato, donde $Fh = n/N = 0.7666666$.

Muestreo

El muestreo de la presente investigación fue probabilístico, porque asegura que la muestra extraída, sea representativa. En tal sentido, Hernández, et al. (2014) indico que: “Los métodos de muestreo probabilístico, son aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos, para formar parte de una muestra” (p. 175).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La tecnica que se aplicó en la investigacion fue la encuesta para ambas variables de estudio, al respecto Arias (2012) indicó: "se define la encuesta como una técnica que

pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

Los instrumentos que se usaron fueron los cuestionarios para ambas variables, Hernández et al. (2014) indicó: “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Ficha técnica N° 1

Instrumento : Cuestionario de gestión de capacitación
 Autor : Elizabeth Blanco Cusihuaman
 Año : 2018
 Objetivo : Determinar los niveles de gestión de capacitación.
 Duración : Aproximadamente de 20 minutos.
 Usuarios : Personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), la escala está conformada por cuatro dimensiones: (a) Evaluación de las necesidades (5 ítems); (b) diseño del programa de capacitación (6 ítems); (c) implementación del programa de capacitación (5 ítems) y (d) evaluación del programa de capacitación (9 ítems).

Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach a 20 trabajadores de la Institución, cuyo resultado fue alto (0. 909).

Baremos: Deficiente [25; 58]; Moderado [59; 92] y Eficiente [93; 125]

Ficha técnica N° 2

Instrumento : Cuestionario de competencia laboral
 Autor : Elizabeth Blanco Cusihuaman
 Año : 2018
 Objetivo : Determinar los niveles de competencia laboral.
 Duración : Aproximadamente de 20 minutos.
 Usuarios : Personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), la escala está conformada por tres dimensiones: (a) competencia técnica, (b) competencia metodológica, (c) competencia social, y (d) Competencia participativa.

Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach cuyo resultado fue alto (0.892).

Baremos : Deficiente [25; 58]; Moderado [59; 92] y Eficiente [93; 125]

Validez

Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, los expertos fueron doctores expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad; Hernández *et al.* (2014) indicaron que la validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente lo que se quiere medir respecto a la variable en estudio.

Tabla 5

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dra. Dora Ponce Yactayo	Estadística	x	x	x

Nota: Certificados de validez (2018).

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal. Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández *et al.*, 2014); los datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:
 α : Alfa de Cronbach
 K: Número de ítem
 Si: Varianza del instrumentos
 St²: Varianza de la suma de los ítem

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 6

Escala y valores de la confiabilidad

Escala	Valor
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Gestión de capacitación	0.909	20
2	Competencia laboral	0.892	20

Nota: Prueba piloto (2018).

De acuerdo a los resultados se observa respecto al instrumento gestión de capacitación el coeficiente fue de 0.909 lo cual indicó que el instrumento tiene una Alta confiabilidad y respecto a la competencia laboral el coeficiente fue de 0.892 lo cual indicó una fuerte confiabilidad, por lo tanto, ambos instrumentos son confiables para la aplicación a toda la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos se solicitó en principio la autorización a la oficina de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima a fin de contar con la autorización respectiva para la aplicación del instrumento, cuestionario para medir la gestión de capacitación y competencia laboral, fue realizada a 92 trabajadores informando previamente la naturaleza y objetivo de la acción en una sesión de 30 minutos aproximadamente.

Para el análisis de los datos se utilizó el software SPSS versión 24 en español para recodificar las variables y realizar las tablas con frecuencias y porcentajes con sus respectivas figuras; para la contrastación de las hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman con la finalidad de conocer el grado de correlación que existe entre las variables; es decir se aplicó la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Tabla 8

Interpretación del coeficiente del Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.90 a -1.00	Correlación negativa Perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a + 0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

2.6 Aspectos éticos

La recogida de información se ha realizado sin ninguna influencia ni obligaciones a los trabajadores, asimismo los datos de la prueba piloto y de toda la muestra son reales sin haber manipulado o cambiado los datos; la aplicación de cuestionarios para ambas variables ha sido autorizados por las autoridades correspondientes de la institución, cabe mencionar que los cuestionarios de ambas variables fueron anónimos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Descripción de los niveles de gestión de capacitación

Tabla 9

Descripción de los niveles de gestión de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	37,0%
Moderado	43	46,7%
Eficiente	15	16,3%
Total	92	100%

Nota: Base de datos. (2018)

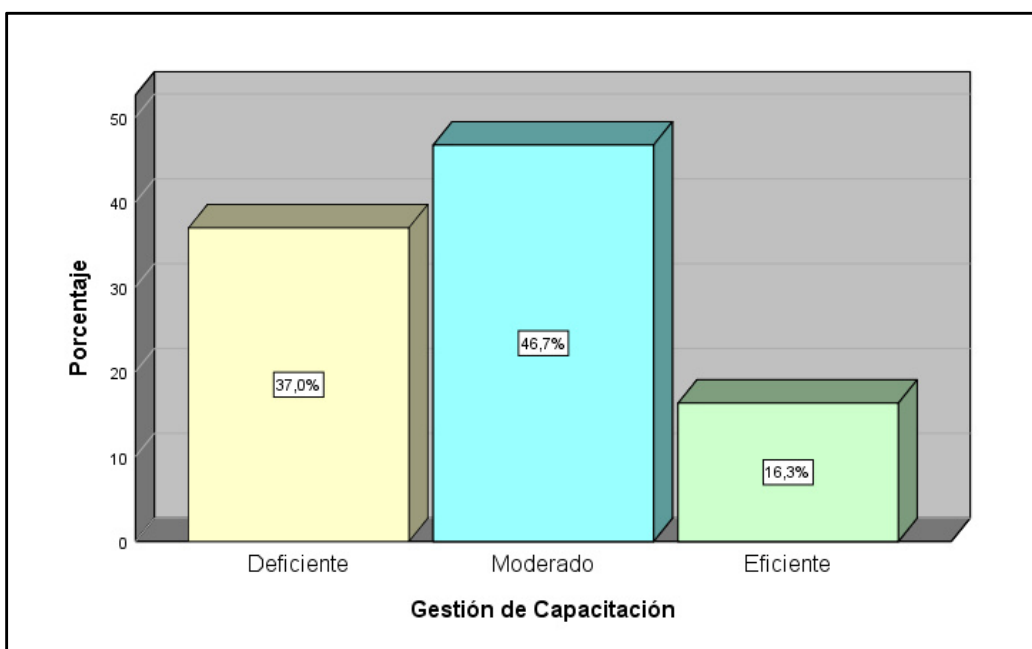


Figura 2. Descripción de los niveles gestión de capacitación

Se observa en la tabla 9 y figura 2, los niveles de la gestión de capacitación donde 46.7% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión de capacitación; el 37.0% indicaron que existe un nivel deficiente y el 16.3% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la gestión de capacitación.

Tabla 10

Descripción de los niveles de evaluación de las necesidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	37.0%
Moderado	47	51.1%
Eficiente	11	12.0%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)

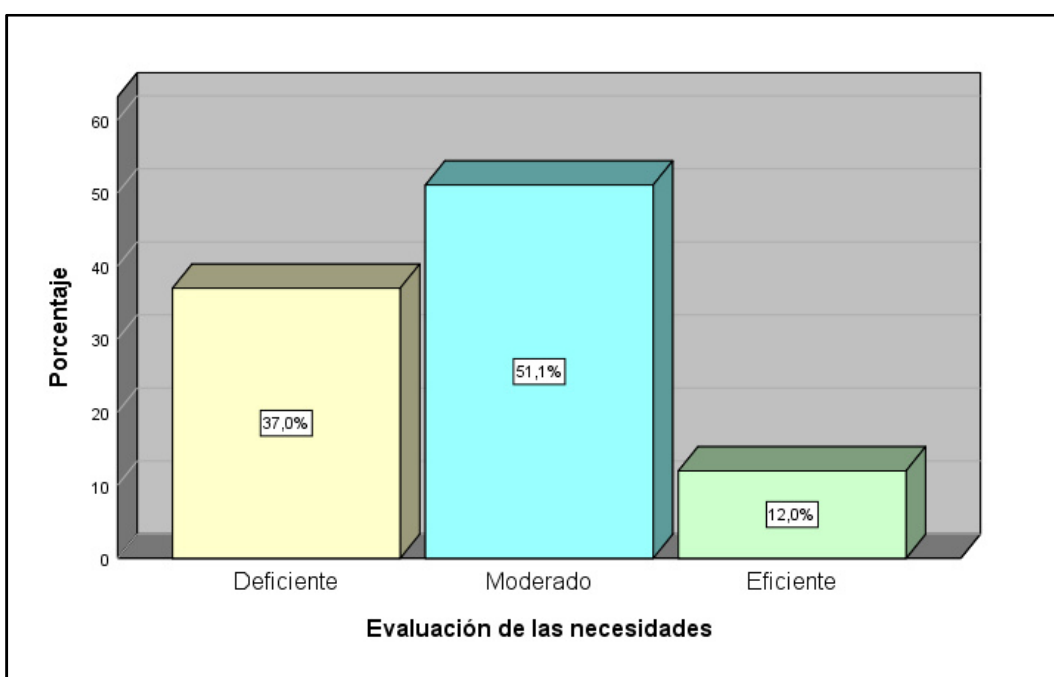


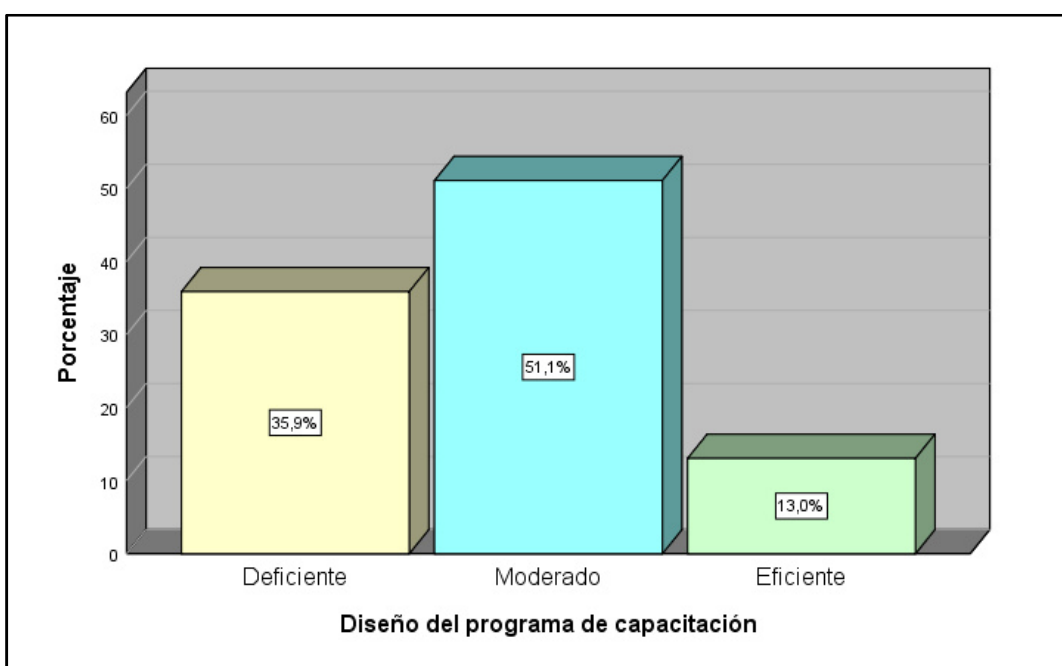
Figura 3. Descripción de los niveles de evaluación de las necesidades.

Se observa en la tabla 10 y figura 3, los niveles de la evaluación de las necesidades donde 51.1% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la gestión institucional el 37.0% indicaron que existe un nivel deficiente y el 12.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la evaluación de las necesidades.

Tabla 11

Descripción de los niveles de diseño del programa de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	35.9%
Moderado	47	51.1%
Eficiente	12	13.0%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)*Figura 4.* Descripción de los niveles diseño del programa de capacitación.

Se observa en la tabla 11 y figura 4, los niveles de diseño del programa de capacitación donde 51.1% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a el diseño del programa de capacitación; el 35.9% indicaron que existe un nivel deficiente y el 13.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a el diseño del programa de capacitación.

Tabla 12

Descripción de los niveles de implementación del programa de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	31	33.7%
Moderado	47	51.1%
Eficiente	14	15.2%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)

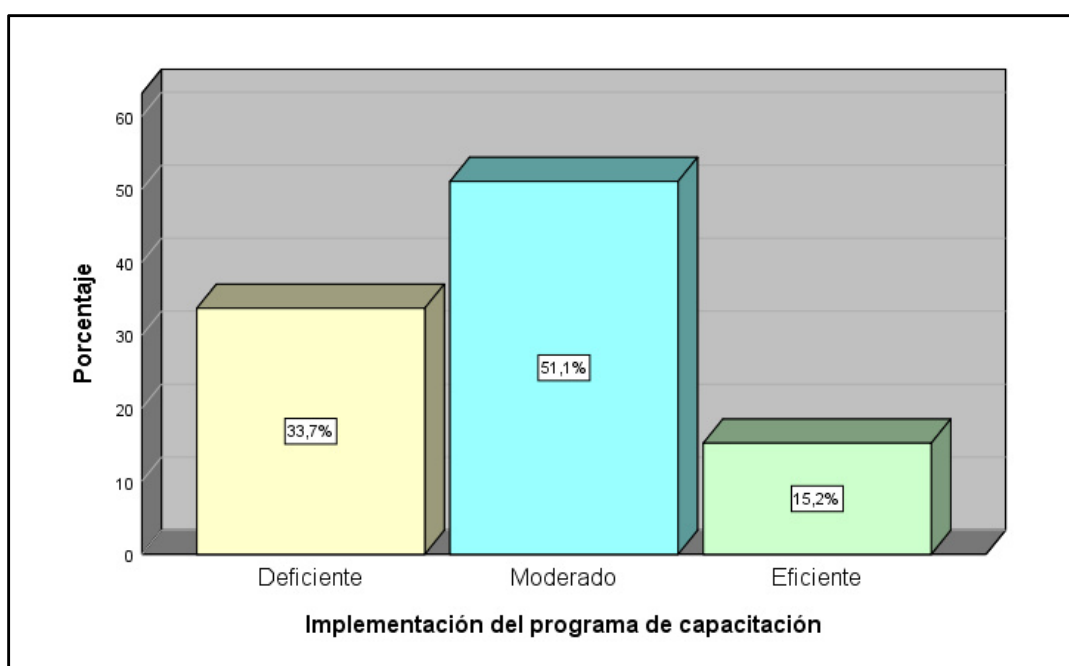


Figura 5. Descripción de los niveles de implementación del programa de capacitación

Se observa en la tabla 12 y figura 5, los niveles de implementación del programa de capacitación donde 51.1% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la implementación del programa de capacitación; el 33.7% indicaron que existe un nivel deficiente y el 15.2% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la implementación del programa de capacitación.

Tabla 13

Descripción de los niveles de evaluación del programa de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	37.0%
Moderado	41	44.6%
Eficiente	17	18.5%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)

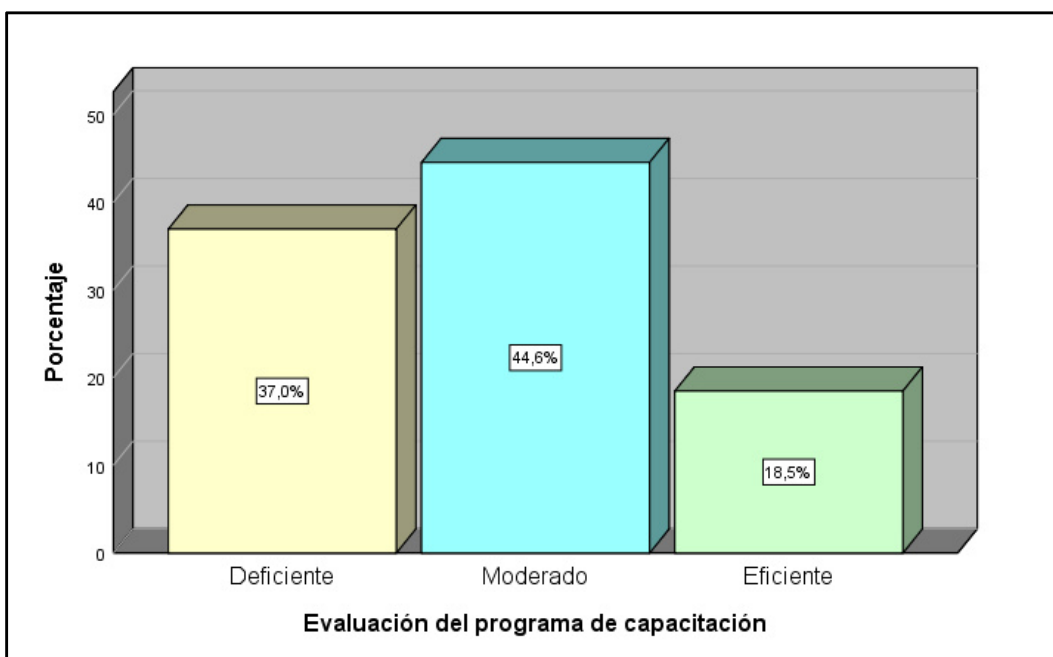


Figura 6. Descripción de los niveles de evaluación del programa de capacitación

Se observa en la tabla 13 y figura 6, los niveles de evaluación del programa de capacitación donde 44.6% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto de la evaluación del programa de capacitación; el 37.0% indicaron que existe un nivel deficiente y el 18.5% indicaron que existe un nivel eficiente respecto de la evaluación del programa de capacitación.

Descripción de los niveles de competencia laboral

Tabla 14

Descripción de los niveles de competencia laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	32	34.8%
Moderado	48	52.2%
Eficiente	12	13.0%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)

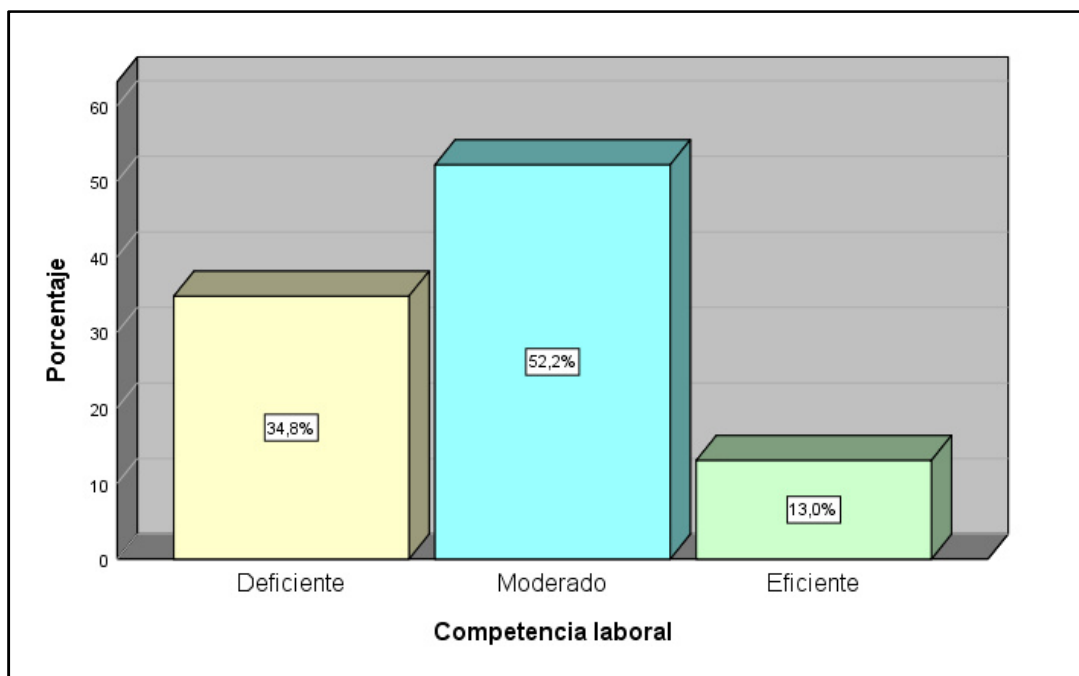


Figura 7. Descripción de los niveles de competencia laboral

Se observa en la tabla 14 y figura 7, los niveles competencia laboral donde 52.2% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado respecto a la competencia laboral y el 34.8% indicaron que existe un nivel deficiente respecto a la competencia laboral, en general y el 13.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la competencia laboral.

Tabla 15

Descripción de los niveles de competencia técnica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	40.2%
Moderado	48	52.2%
Eficiente	7	7.6%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)

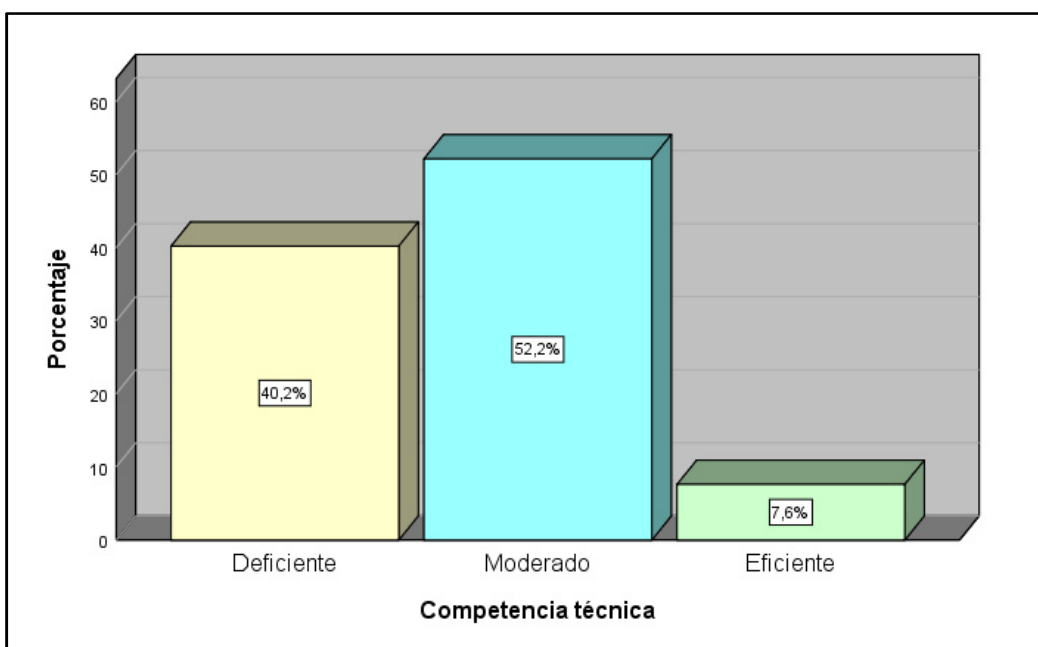


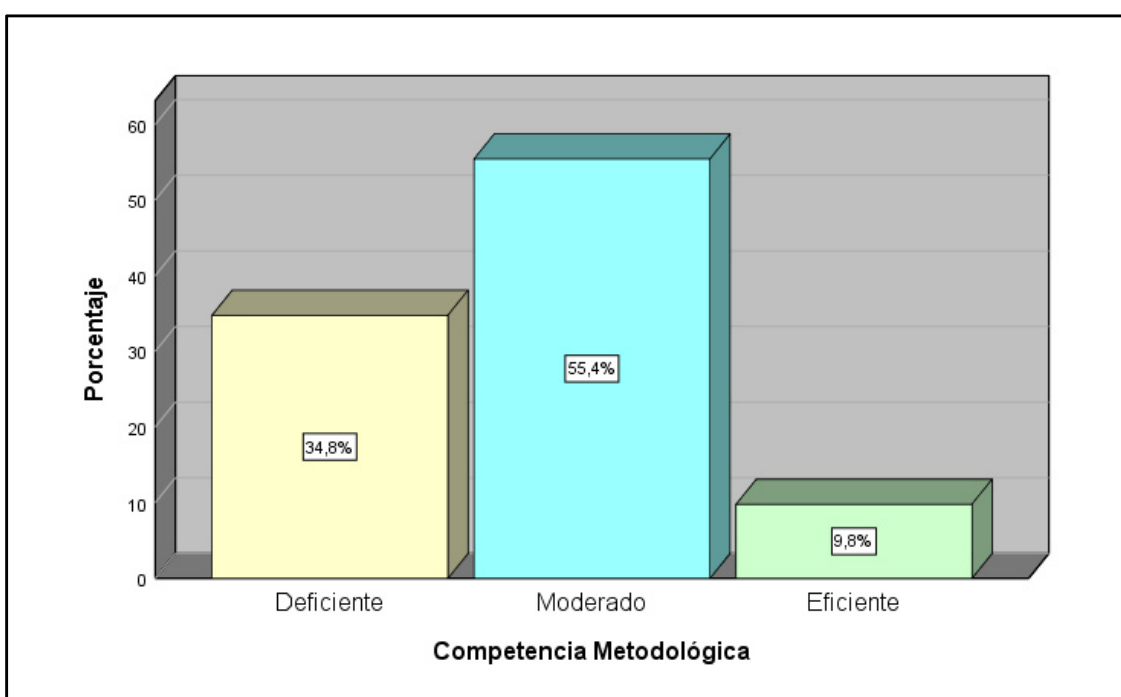
Figura 8. Descripción de los niveles de competencia técnica

Se observa en la tabla 15 y figura 8, los niveles de competencia técnica donde 52.2% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado, el 40.2% indicaron que existe un nivel deficiente y el 7.6% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la competencia técnica.

Tabla 16

Descripción de los niveles de enseñanza de competencia metodológica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	32	34.8%
Moderado	51	55.4%
Eficiente	9	9.8%
Total	92	100.0%

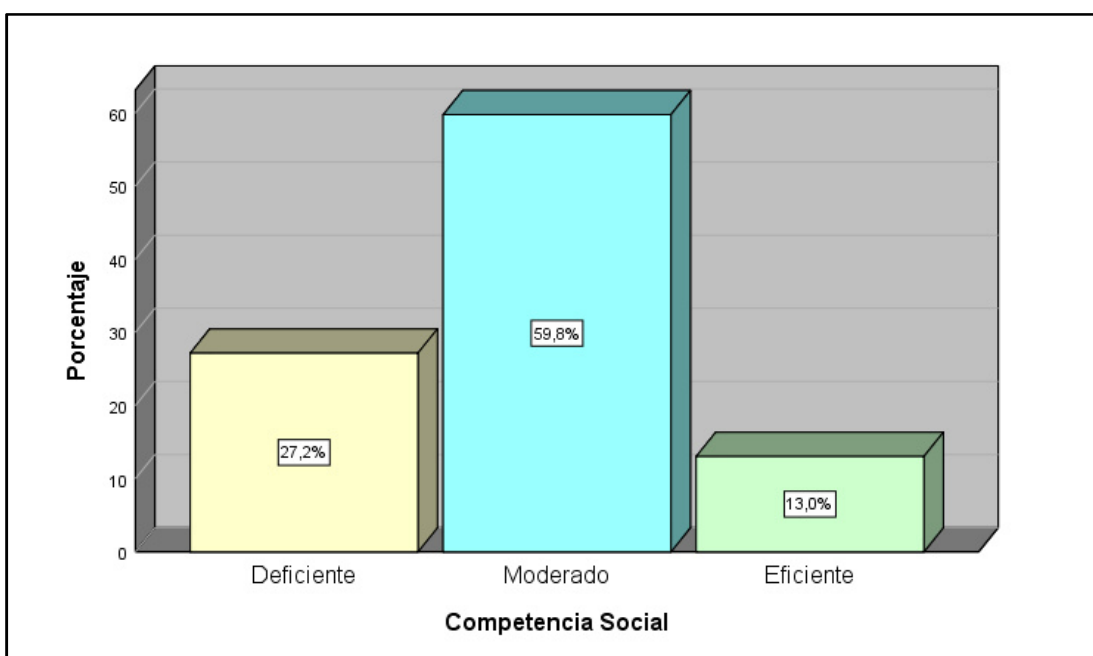
Nota: Base de datos. (2018)*Figura 9.* Descripción de los niveles de competencia metodológica

Se observa en la tabla 16 y figura 9, los niveles de competencia metodológica donde 55.4% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado y el 34.8% indicaron que existe un nivel deficiente y el 9.8% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la competencia metodológica.

Tabla 17

Descripción de los niveles de participación en la competencia social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	27.2%
Moderado	55	59.8%
Eficiente	12	13.0%
Total	92	100.0%

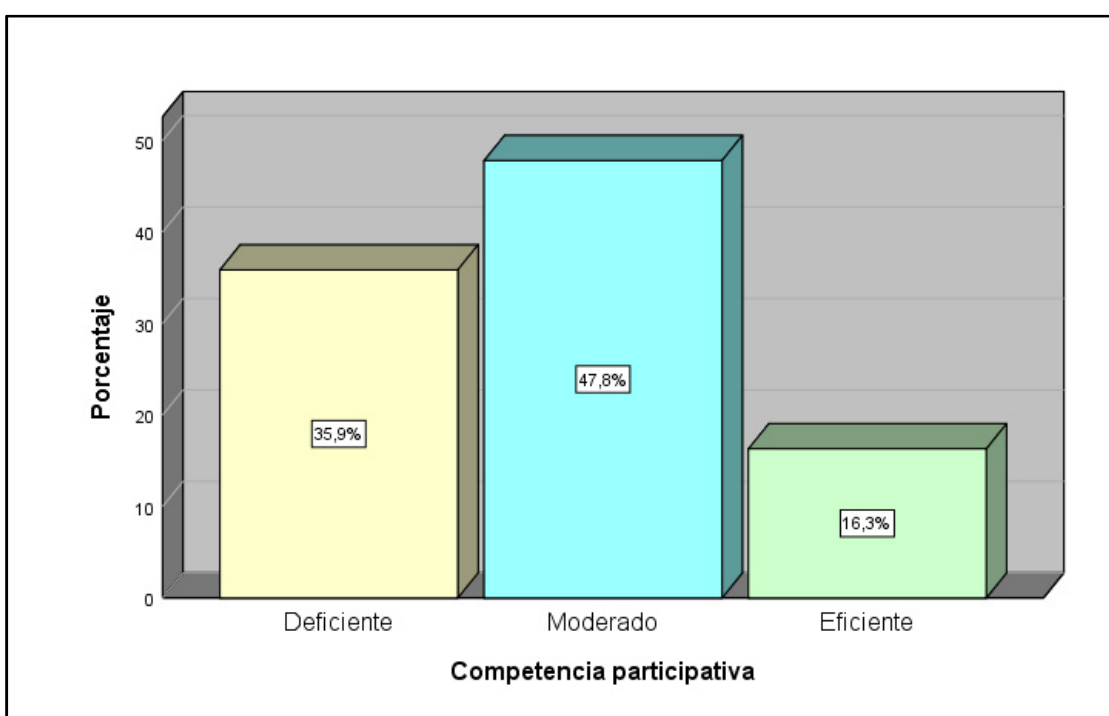
Nota: Base de datos. (2018)*Figura 10.* Descripción de los niveles de competencia social

Se observa en la tabla 17 y figura 10, los niveles de competencia social donde 59.8% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado, el 27.2% indicaron que existe un nivel deficiente y el 13.1% indicaron que existe un nivel eficiente.

Tabla 18

Descripción de los niveles de desarrollo de competencia participativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	35.9%
Moderado	44	47.8%
Eficiente	15	16.3%
Total	92	100.0%

Nota: Base de datos. (2018)*Figura 11.* Descripción de los niveles de competencia participativa

Se observa en la tabla 18 y figura 11, los niveles competencia participativa, donde 47.8% del personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima indicaron que existe un nivel moderado y el 35.9% indicaron que existe un nivel deficiente y 16.3% indicaron que existe un nivel eficiente.

Distribución de frecuencias entre la gestión de capacitación y competencia laboral

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre la gestión de capacitación y la competencia laboral.

Gestión de capacitación	Competencia laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	27	7	0	34
	29.3	7.6	0.0	37.0
Moderado	2	35	6	43
	2.2	38.0	6.5	46.7
Eficiente	3	6	6	15
	3.3	6.5	6.5	16.3
	32	48	12	92
Total	34.8	52.2	13.0	100.0

Nota: Base de datos (2018).

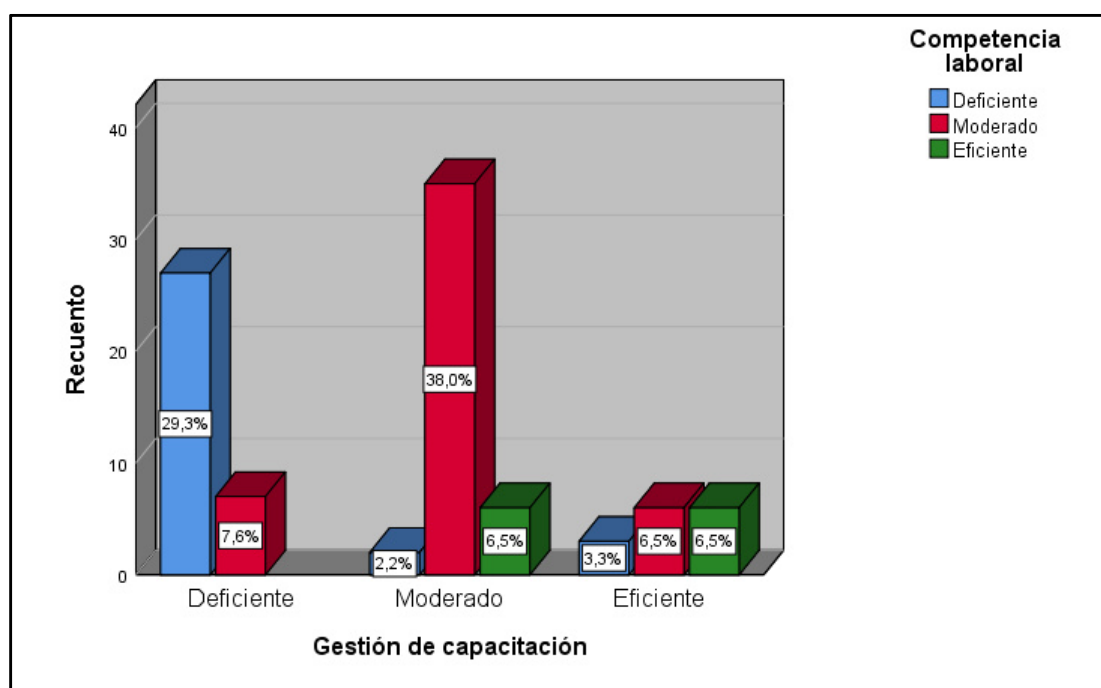


Figura 12. Niveles entre la gestión de capacitación y la competencia laboral.

La tabla 19 y figura 12, muestran los niveles comparativos entre la gestión de capacitación y competencia laboral según personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima. Del total de 92 trabajadores el 38,0 % percibió la gestión de capacitación en un nivel moderado, así como la competencia laboral; El 29.3% percibió la gestión de capacitación en un nivel deficiente, en igual porcentaje la competencia laboral; y solo el 6,5% percibió la gestión de capacitación en un nivel eficiente, así como la competencia laboral.

Tabla 20

Distribución de frecuencias entre evaluación de las necesidades y competencia laboral.

Evaluación de las necesidades	Competencia laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	27	7	0	34
	29.3	7.6	0.0	37.0
Moderado	3	36	8	47
	3.3	39.1	8.7	51.1
Eficiente	2	5	4	11
	2.2	5.4	4.3	12.0
Total	32	48	12	92
	34.8	52.2	13.0	100.0

Nota: Base de datos (2018).

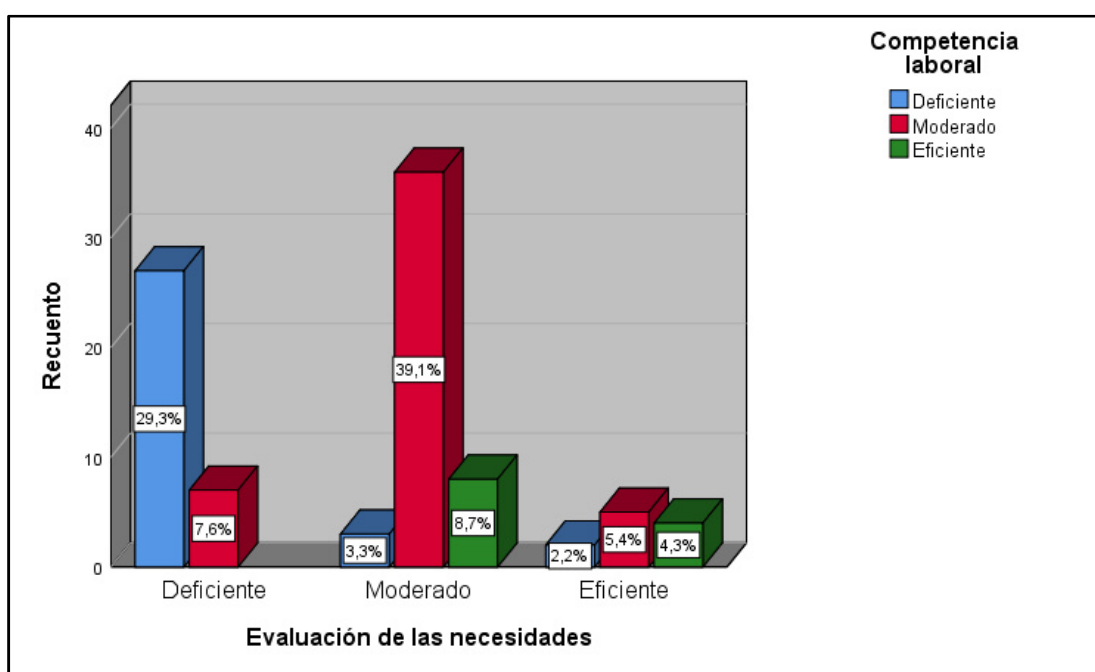


Figura 13. Niveles entre evaluación de las necesidades y competencia laboral.

La tabla 20 y figura 13, muestran los niveles comparativos entre la evaluación de las necesidades y competencia laboral según personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima. Del total de 92 trabajadores el 39,1 % percibió la evaluación de las necesidades en un nivel moderado, así como la competencia laboral; El 29.3% percibió la evaluación de las necesidades en un nivel deficiente, en igual porcentaje la competencia laboral; y solo el 5,4% percibió la evaluación de las necesidades en un nivel eficiente, así como la competencia laboral.

Tabla 21

Distribución de frecuencias entre el diseño de programación de capacitación y competencia laboral

Diseño del programa de capacitación	Competencia laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	26	7	0	33
	28.3	7.6	0.0	35.9
Moderado	5	34	8	47
	5.4	37.0	8.7	51.1
Eficiente	1	7	4	12
	1.1	7.6	4.3	13.0
	32	48	12	92
Total	34.8	52.2	13.0	100.0

Nota: Base de datos (2018).

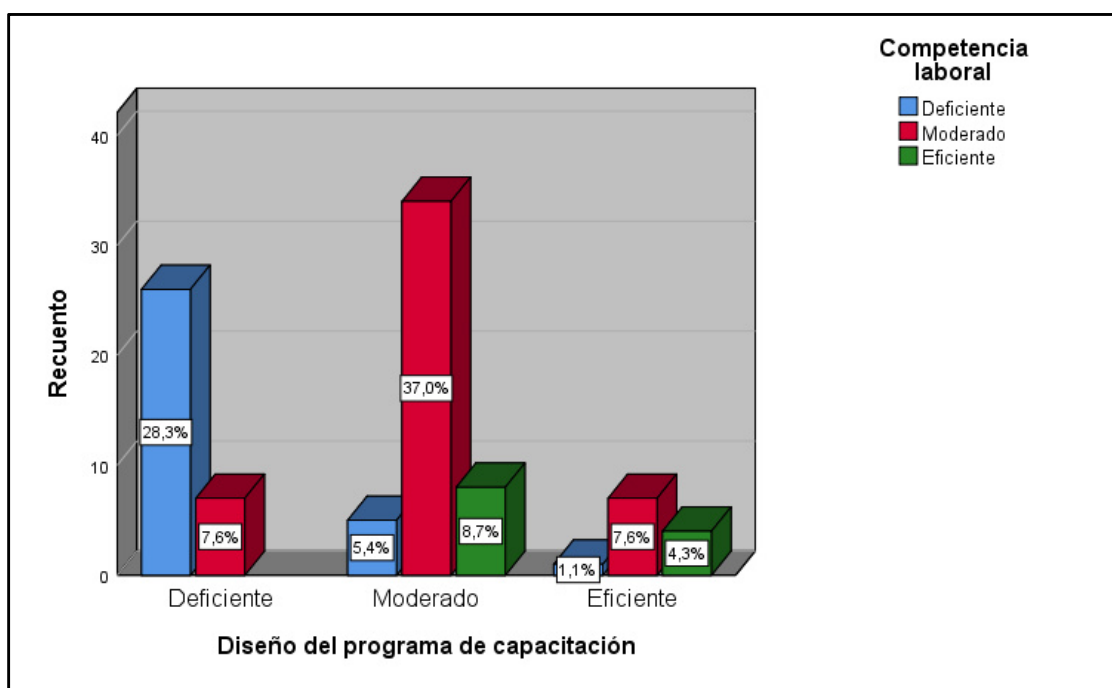


Figura 14. Niveles entre el diseño de programación de capacitación y competencia laboral.

La tabla 21 y figura 14, muestran los niveles comparativos entre el diseño del programa de capacitación y competencia laboral según personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima. Del total de 92 trabajadores el 37,0 % percibió el diseño del programa de capacitación en un nivel moderado, así como la competencia laboral; El 28.3% percibió el diseño del programa de capacitación en un nivel deficiente,

en igual porcentaje la competencia laboral; y solo el 7,6% percibió el diseño del programa de capacitación en un nivel eficiente, así como la competencia laboral.

Tabla 22

Distribución de frecuencias entre implementación del programa de capacitación y competencia laboral

Implementación del programa de capacitación	Competencia laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	23	8	0	31
	25.0	8.7	0.0	33.7
Moderado	7	34	6	47
	7.6	37.0	6.5	51.1
Eficiente	2	6	6	14
	2.2	6.5	6.5	15.2
	32	48	12	92
Total	34.8	52.2	13.0	100.0

Nota: Base de datos (2018).

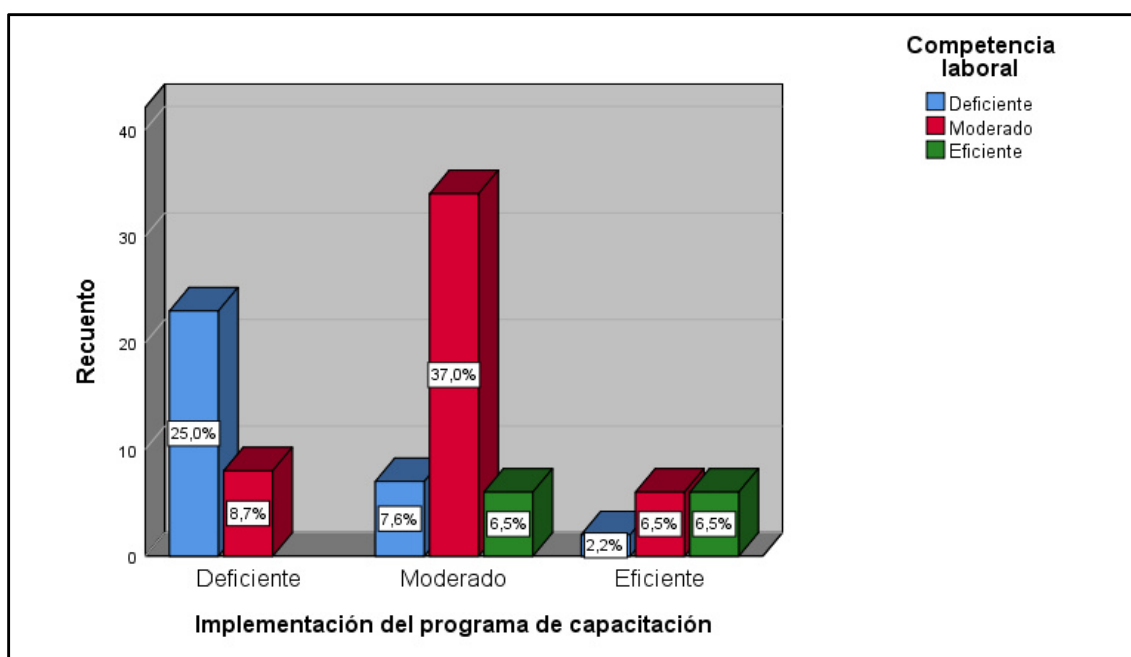


Figura 15. Niveles entre implementación del programa de capacitación y competencia laboral

La tabla 22 y figura 15, muestran los niveles comparativos entre implementación del programa de capacitación y competencia laboral según personal de Gerencia de

Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima. Del total de 92 trabajadores el 37,0 % percibió la implementación del programa de capacitación en un nivel moderado, así como la competencia laboral; El 25.0% percibió la implementación del programa de capacitación en un nivel deficiente, en igual porcentaje la competencia laboral; y solo el 6,5% percibió la implementación del programa de capacitación en un nivel eficiente, así como la competencia laboral.

Tabla 23

Distribución de frecuencias entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral

Evaluación del programa de capacitación	Competencia laboral			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	27	7	0	34
	29.3	7.6	0.0	37.0
Moderado	1	36	4	41
	1.1	39.1	4.3	44.6
Eficiente	4	5	8	17
	4.3	5.4	8.7	18.5
Total	32	48	12	92
	34.8	52.2	13.0	100.0

Nota: Base de datos (2018).

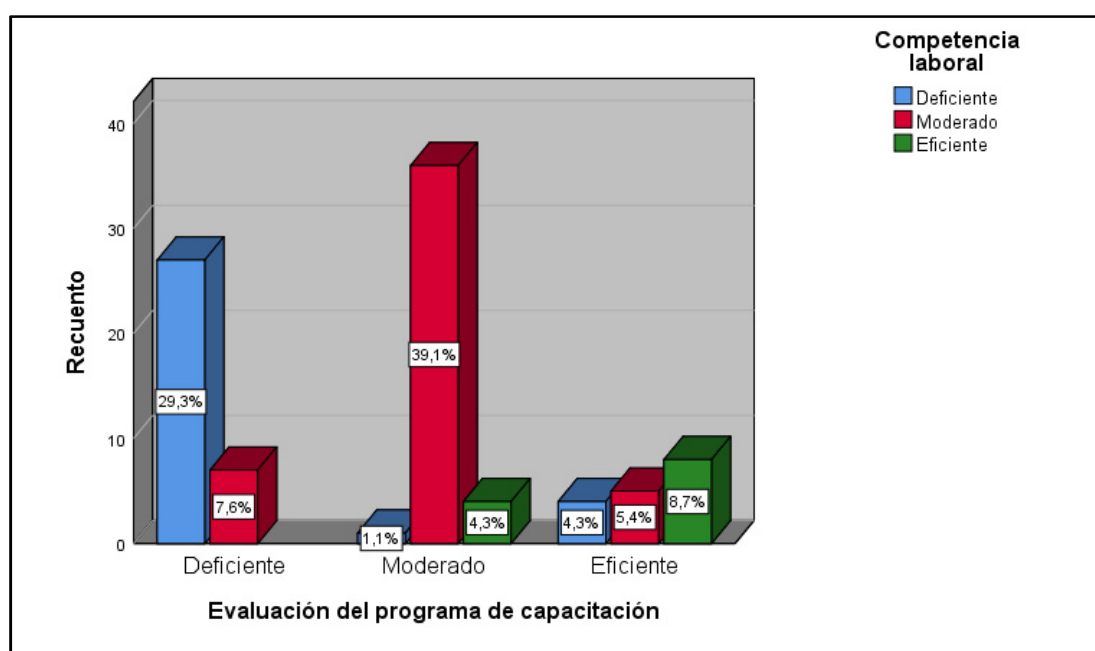


Figura 16. Niveles entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral.

La tabla 23 y figura 16, muestran los niveles comparativos entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral según personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima. Del total de 92 trabajadores el 39,1 % percibió la evaluación del programa de capacitación en un nivel moderado, así como la competencia laboral; El 29.3% percibió la evaluación del programa de capacitación en un nivel deficiente, en igual porcentaje la competencia laboral; y solo el 8,7% percibió la evaluación del programa de capacitación en un nivel eficiente, así como la competencia laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de lima, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de lima, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 24

Correlaciones entre gestión de capacitación y competencia laboral

		Gestión de capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.625 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre gestión de capacitación y la competencia laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No Existe relación significativa entre evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 25

Correlaciones entre evaluación de las necesidades y la competencia laboral

			Evaluación de las necesidades	Competencia laboral
Rho de Spearman	Evaluación de las necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.634 o cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No Existe relación significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Ha: Existe relación significativa Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 26

Correlaciones entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral

		Diseño del programa de capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Diseño del programa de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	,000
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	92
		Sig. (bilateral)	92
		N	,607**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.6071 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No Existe relación significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018

Ha: Existe relación significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 27

Correlaciones entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral

			Implementación del programa de capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Implementación	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
	del programa de	Sig. (bilateral)	.	,000
	capacitación	N	92	92
	Competencia	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 27, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.621 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral.

Hipótesis específica 4

H0: No Existe relación significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018

Ha: Existe relación significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman.

Tabla 28

Correlaciones entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral

			Evaluación del programa de capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Evaluación del	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
	programa de	Sig. (bilateral)	.	,000
	capacitación	N	92	92
	Competencia	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 28, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.609 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral.

IV. DISCUSIÓN

En referencia a la Hipótesis General, se ha podido observar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.625 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre gestión de capacitación y la competencia laboral. Al analizar estos datos se puede apreciar que existe relación con el antecedente Sáenz (2017) en la investigación *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa °7, UGEL 02, Lima 2016*, aquí se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor de 0,293** para la variable capacitación con relación a la variable evaluación de desempeño, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se puede observar de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.634 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral, esto concuerda con el antecedente Cervantes (2017) titulada *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima* en la que concluye (a) que el proceso de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (b) Queda demostrado que el diagnóstico de las necesidades de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

Referente a la Hipótesis específica 2, de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.607 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral. Esto, en cierta manera, guarda relación con la investigación de Burgos (2014) titulada *La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el Salvador- Lima Metropolitana*, llegando a la conclusión (a) Una política de capacitación debe ir acompañada de otros servicios complementarios que afecten la oferta, tales como: el acceso a financiamiento, encadenamiento con medianas o grandes empresas, mejoramiento de la calidad de los productos (innovación) y articulación al mercado (juntarse con otros mediante la asociación) principalmente. Es decir, la política de capacitación debería inscribirse en un enfoque que comprende una perspectiva holística, equilibrada e integrada del desarrollo, considerando tres pilares: el crecimiento económico, el progreso social y los aspectos medioambientales. De esta forma, podrían promoverse empresas competitivas sostenibles. (b) La encuesta realizada en junio del 2011, muestra que el grado de capacitación de los conductores de la MYPE maderera del Parque Industrial de Villa El Salvador es baja. El grado de capacitación es mayor en los conductores de la pequeña empresa que en la microempresa, y es principalmente en temas productivos. Solo el 34.8% de los conductores de las microempresas y el 44.4% de los conductores de pequeñas empresas recibieron algún tipo de capacitación.

Referente a la Hipótesis 3, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.621 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva

y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral, esto concuerda con la investigación de Galicia y Tavera. (2010) *Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio*, que concluye: (a) al analizar los diferentes conceptos de capacitación, entrenamiento y desarrollo, se pudo concluir que dentro de las actividades de formación que se manejan en las áreas que se tomaron para el estudio de esta tesis, están dentro del concepto de capacitación. De la misma manera, se concluye que es importante que se consideren diferentes modelos educativos y de aprendizaje para que la efectividad de los cursos mejore. Es trascendente que se manejen estas concepciones dentro de las diferentes estrategias de capacitación para que también se considere como un punto de evaluación de la efectividad de los cursos. (b) Al mejorar la estrategia de capacitación (8vo. Lugar con 35.02%), se podría mejorar en cierta medida el factor de dar soluciones al cliente (2do lugar con 87.25%), aunque se considera que no sería el único factor para tomar en cuenta y lograr una mejora. Otro factor que ayudaría a mejorar el dar soluciones al cliente, es aplicar estrategias para contar con las herramientas de trabajo, sistemas, facultades, etc., necesarias para atender al cliente (3er lugar con 72.58%)

En cuanto a la hipótesis específica 4, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.609 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral. Esto concuerda con la investigación de Gonzales y Oyarce (2009), titulada *Capacitación Laboral en empresas productivas y de servicios en la comuna de Temuco; la importancia del conocimiento para el desarrollo local*, Concluyendo: (a) En cuanto a los cursos de Capacitación implementados, la gran mayoría de las empresas los evalúa como buenos y muy buenos. Se establece que las principales ventajas de la capacitación están asociadas, por un lado, al desarrollo personal, el cual se constituye como un elemento motivador que ayuda a mejorar la autoestima y a fortalecer la autoconfianza y seguridad en cuanto al trabajo. Por otro lado, el principal motivo para las empresas está asociado a que los

trabajadores mejoran su rendimiento. En este sentido, se cruzan dos dimensiones; una de carácter económico y otra de carácter humano. (b) En relación con la demanda de capacitación que se manifiesta desde las empresas entrevistadas, ésta se orienta principalmente hacia temáticas que dicen relación con el trabajo en equipo y la generación de capacidades de carácter técnico. Por lo tanto, se deduce la necesidad de desarrollar, tanto competencias de carácter general de origen transferible, como aquellas específicas que se vinculan con conocimientos y habilidades de orden específico. Al respecto, se debe considerar el fortalecimiento, en primer lugar, de aquellas competencias de orden genérico, vinculadas con el desarrollo de habilidades sociales que permiten generar un contexto favorable y de cooperación, tanto en el ámbito de la relación con los clientes, como del trabajo en equipo. De esta manera, se visualiza el ámbito de las relaciones humanas como un factor significativo para el logro de entornos económicos competitivos.

V. CONCLUSIONES

- Primera.-** Respecto a la hipótesis general, se comprobó que hay una relación de la variable gestión de capacitación con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.625, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01.
- Segunda.-** Respecto a la hipótesis específico 1, se comprobó que hay una relación de la dimensión evaluación de las necesidades con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.634, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Tercera.-** Respecto a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación de la dimensión diseño del programa de capacitación con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.607, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Cuarta.-** Respecto a la hipótesis específico 3, se comprobó que hay una relación de la dimensión implementación del programa de capacitación con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.621, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva considerable. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis

nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Quinta.- Respecto a la hipótesis específico 4 se comprobó que hay una relación de la dimensión evaluación del programa de capacitación con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.609, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p=0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se recomienda a la Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, tener en cuenta la competencia laboral para una buena gestión de Capacitación, ya que, de acuerdo a los resultados de esta investigación existe una relación importante entre ellas.
- Segunda.-** La Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima debe realizar una evaluación de necesidades dentro de cada área de trabajo, pues esto es importante para poder desarrollar una Gestión de Capacitación adecuada para los trabajadores, ya que ésta debe complementar la información que cada trabajador ya maneja o en otros casos debe motivarlos a desempeñar mejor su trabajo.
- Tercera.-** La Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima debe tener en cuenta la competencia laboral de los trabajadores para que pueda emplear el Diseño de Capacitación adecuado a dichas competencias, pues de esa manera se puede enfocar en los vacíos que existen para que el trabajador se desempeñe de manera positiva en su área laboral.
- Cuarta.-** La Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima debe tener en cuenta la competencia laboral de los trabajadores antes de implementar una capacitación adecuada para ellos, que vaya acorde a sus capacidades y necesidades, para que los resultados sean los esperados.
- Quinta.-** La Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima debe evaluar el programa de capacitación, basándose en las competencias laborales de los trabajadores, ya que, éstas variarán de manera positiva si es que el programa de capacitación fue el adecuado.

VII. REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas* (2° Ed.). Interamericana, Mexico: Editorial McGrawhill
- Ahumada Carmona, L.V. (2010). *Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio*. (Tesis Maestría) Recuperada de: <http://tesis.ipn.mx/handle/123456789/9613>
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos aires, Argentina: Granica
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos aires, Argentina: Granica.
- Bohlander, G. Snell, S. y Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (17ª ed.) México D.F, México: CENGAGE Learning.
- Chávez, G. (2002). *Manual para el diseño de normas de competencia laboral*. México D.F, México: Panorama Editorial.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (2ª. ed.). México D.F, México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Benites Montes, M. F. (2017). *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recupera de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13272?show=full>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la forma y perfeccionamiento en la RFA. *Cedefop*, (1), 8-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Burgos Quiñones, M. M. (2014). *La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el Salvador- Lima Metropolitana* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5921>

- Chiavenato, I (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, México D.F, México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (4ª ed.). México D.F, México: McGraw Hill.
- Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal*” (Estudio realizado en la empresa PIOLINDO DE RETALHULEU, Universidad Rafael Landívar) Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>
- Coque, J. y Pérez, E. (2000). *Manual de creación y gestión de empresas de inserción social*. España: Universidad de Oviedo.
- Correa Suarez, L.M. (2013). *Evaluación de un programa de capacitación de una institución de educación superior de Puerto Rico*. Puerto Rico (Tesis Doctoral, Nova Southeastern University, Puerto Rico) Recuperada de <http://ponce.inter.edu/cai/tesis/lmcorrea/index.pdf>
- Dressler, G. (2004). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall Internacional
- Echevarría, B., Isus, S., Martínez, M. y Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- García, A. (2011). *Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares*. Santander: ANPE-Cantabria.
- Gonzalez, M. y Oyarce, S. (2009). *Capacitación laboral en empresas productivas y de servicios en la comuna de Temuco; la importancia del conocimiento para el desarrollo local* (Tesis maestría, Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile). Recuperada de

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1095/TMCISOC%2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huaman Medina, G. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8846>

Hooghiemstra, T. (1992). Gestión integrada de Recursos Humanos, en Mitrani, A, y Otros (coords.), *Las Competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: ediciones Deusto.

Kast Sommerhoff, F. (2002). *Evaluación de Impacto de las Capacitaciones Laborales en Chile, Análisis Regional y Sectorial* (Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile) Recuperada de http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis_fkast.pdf

Kirkpatrick, D. (1999). *Evaluación de acciones formativas. Cuatro niveles*. España: Training Club.

Linares Zamora, H. R. (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima* (Tesis doctoral, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1738>

Ludeña, A. (2004). *La formación por competencias laborales*. Guía técnico - pedagógica para docentes de formación profesional. Perú: Editorial CAPLAB.

Moreira Ortega, R.A. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico* (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1666>

- Pain, A. (1989). *Como realizar un proyecto de capacitación*: Barcelona, España: Ediciones Granica.
- Preciado, A. (2006). *Modelo de evaluación por competencias*. México: Publicaciones Cruz.
- Ortega, C. (2005). *Las competencias laborales y el Clima organizacional del personal Administrativo en las Universidades tecnológicas Privadas del lima*. (Tesis de Maestría) Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4308/Ortega_mc.pdf?sequence=1
- Rutty, M.G. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de Recursos Humanos* (Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Buenos aires, Argentina). Recuperada de http://www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/rutty.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Sáenzchaiguaque, K. J. (2017). *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa °7, UGEL 02, Lima 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8726>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*. México D.F, México: Editorial LIMUSA.

ANEXOS

<p>Distrital de la Corte Superior De Justicia de Lima, 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre evaluación del programa de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior De Justicia de Lima, 2018?</p>	<p>Capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018</p> <p>d.Determinar la relación que existe en la evaluación del programa de la Capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018</p>	<p>Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.</p> <p>c. Existe relación significativa en la evaluación del programa de la Capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 201</p>	<table> <tr> <th colspan="4">Variable 2: COMPETENCIA LABORAL</th></tr> <tr> <th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Niveles o rangos</th></tr> <tr> <td>Competencia Técnica</td><td>Conocimiento Destrezas Aptitudes</td><td>1-6</td><td>Deficiente [25 - 58]</td></tr> <tr> <td>-Competencia Metodología</td><td>Procedimiento de trabajo. Resolución de problemas Aplica experiencias adquiridas</td><td>7-12</td><td>Moderado [59 -92]</td></tr> <tr> <td>Competencia social</td><td>Disposición a colaborar. Comportamiento orientado</td><td>13-18</td><td>Eficiente [93 - 125]</td></tr> <tr> <td>-Competencia Participativa</td><td>Comunicación efectiva Capacidad de organización Capacidad de decisión Capacidad de responsabilidad</td><td>19-25</td><td></td></tr> </table>	Variable 2: COMPETENCIA LABORAL				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Competencia Técnica	Conocimiento Destrezas Aptitudes	1-6	Deficiente [25 - 58]	-Competencia Metodología	Procedimiento de trabajo. Resolución de problemas Aplica experiencias adquiridas	7-12	Moderado [59 -92]	Competencia social	Disposición a colaborar. Comportamiento orientado	13-18	Eficiente [93 - 125]	-Competencia Participativa	Comunicación efectiva Capacidad de organización Capacidad de decisión Capacidad de responsabilidad	19-25	
Variable 2: COMPETENCIA LABORAL																											
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																								
Competencia Técnica	Conocimiento Destrezas Aptitudes	1-6	Deficiente [25 - 58]																								
-Competencia Metodología	Procedimiento de trabajo. Resolución de problemas Aplica experiencias adquiridas	7-12	Moderado [59 -92]																								
Competencia social	Disposición a colaborar. Comportamiento orientado	13-18	Eficiente [93 - 125]																								
-Competencia Participativa	Comunicación efectiva Capacidad de organización Capacidad de decisión Capacidad de responsabilidad	19-25																									
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL																								
<p>TIPO: BASICA</p> <p>DISEÑO: No experimental, correlacional y corte transversal.</p> <p>METODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 120 Personal de Gerencia de Administración Distrital 2018</p> <p>TIPO DE MUESTRA: PROBABILISTICO</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 92</p>	<p>Variable 1:Gestion de capacitación Técnicas: ENCUESTA Instrumentos: CUESTIONARIO Autor: Bach. ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN Año: 2018 Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: CSJLI Forma de Administración: INDIVIDUAL</p> <p>Variable 2: Competencia laboral Técnicas: ENCUESTA Instrumentos: CUESTIONARIO Autor: Bach. ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN Año: 2018 Monitoreo: Validez y confiabilidad Ámbito de Aplicación: CSJLI Forma de Administración: INDIVIDUAL</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p>																								

Anexo 2**Cuestionario de la gestión de capacitación****Finalidad:**

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de la gestión de capacitación

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados docentes el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de la gestión de capacitación. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque dentro de los recuadros sólo con un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que ponga su nombre, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1 : EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES	1	2	3	4	5
01	Consideras que los puestos de trabajo están organizados					
02	La Gerencia de Administración de la Corte Superior de Justicia de Lima logra los objetivos planteados					
03	Se evalúa el rendimiento de la Gerencia Administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima					
04	La Corte Superior de Justicia de Lima conoce las aptitudes laborales de la Gerencia Administrativa					
05	La Corte Superior de Justicia de Lima se preocupa por el nivel de conocimiento de los trabajadores					
	DIMENSIÓN2 : DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN					
06	Los objetivos definen los resultados que se esperan lograr					
07	Los objetivos permiten diseñar una capacitación que cumpla con sus propósitos de la Corte Superior de Lima					
08	Está dispuesto a ser capacitado					
09	Ser capacitado lo motiva					
10	Está conforme con actualizar sus conocimientos con una capacitación					
11	La realización de una capacitación es la mejor manera de reforzar las tareas que realiza con frecuencia en su puesto de trabajo					
	DIMENSIÓN 3 : IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN					
12	Asistiría a una capacitación si ésta se realizara en su puesto de trabajo					
13	La realización de una capacitación en su puesto de trabajo mejora su rendimiento en el trabajo					
14	Asistes a capacitación fuera de su puesto de trabajo					
15	La actualización de sus conocimientos mejora su desempeño laboral					
16	Una capacitación logra un mejoramiento organizacional					
	DIMENSIÓN 4 : EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN					
17	Consideras positivo que se le otorgue una capacitación					
18	Disfrutas de la información que se le brinda en una capacitación					
19	Es evaluado su conocimiento antes de una capacitación					
20	Finalizando una capacitación hace sugerencias					
21	Luego de una capacitación siente que amplió sus conocimientos					
22	Posterior a una capacitación mejoras tu comportamiento al realizar tus actividades					
23	Realizas los cambios estratégicos aprendidos en la capacitación					
24	Posterior a una capacitación, mejora la calidad de tu trabajo					
25	Con la capacitación se mejoran los resultados					

Anexo 3

Cuestionario de competencia laboral

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de competencia laboral

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados docentes el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de competencia laboral. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque dentro de los recuadros con sólo un aspa (**x**). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que ponga su nombre, por lo que pedimos sinceridad en su respuesta.

Donde:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TÉCNICA	1	2	3	4	5
01	Consideras que tiene los conocimientos necesarios para desempeñar tus labores					
02	Consideras que tienes un alto rendimiento en su área de trabajo					
03	Empleas tus habilidades innatas para la mejora de su desempeño laboral					
04	Realizas estrategias para la mejora continua en tu área de trabajo					
05	Consideras que eres un experto en el área en la que te desempeñas					
06	Aprendes con facilidad nuevos conocimientos					
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA					
07	Desarrollas tu trabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente					
08	Utilizas eficientemente los recursos con los que cuenta para desempeñar tu trabajo					
09	Ofreces soluciones ante la presencia de un problema					
10	Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presenten					
11	Realizas un mejor trabajo cuando empleas una experiencia adquirida con anterioridad					
12	Aplicas tu experiencia adquirida para que sus compañeros de trabajo se desempeñen positivamente					
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SOCIAL					
13	Realizas críticas constructivas a tus compañeros para mejorar tu desempeño en el trabajo					
14	Compartes tus conocimientos en beneficio de tu organización					
15	Motivas a tus compañeros de trabajo para cumplir con sus metas establecidas					
16	Te reúnes frecuentemente con tus compañeros de trabajo para revisar el avance de los objetivos					
17	Empleas lenguaje comprensible para comunicarte con tus compañeros de trabajo					
18	Tienes credibilidad dentro de tu entorno laboral					
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA PARTICIPATIVA					
19	Se le facilita trabajar en equipo					
20	Organizas a tu equipo de trabajo para el cumplimiento de objetivos					
21	Ayudas a tus compañeros cuando los ve en dificultades					
22	Participas en activamente en la definición de objetivos					
23	Tomas decisiones de emergencia ante una situación inesperada					
24	Cumples con los objetivos que se trazas					
25	Entregas el resultado de su trabajo en la fecha correspondiente					

Anexo 4: Base de datos del nivel de confiabilidad

Variable 1: Gestión de capacitación

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	5	3	1	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
5	4	5	4	3	5	2	1	4	4	5	2	4	3	5	2	1	4	4	3	1	3	3	4	2	5
6	4	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
7	5	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
8	5	5	5	4	5	2	1	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
9	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
10	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	3	5	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2
15	5	4	4	5	5	3	1	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
16	5	4	4	4	5	2	2	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
17	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4

► **Escala: ALL VARIABLES**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	25

Anexo 5: Base de datos del nivel de confiabilidad V2: Competencia laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	4	4	1	1	2	4	1	4	4	5	4
2	4	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	2	5	5	3	3	4	2	4	5	4	5	5	4	5
3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4
5	3	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	1	1	3	4	4	1	1	1	4	4	3	5	3	4
6	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	1	3	5	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	4
7	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
8	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	1	3	2	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	1	1	1	5	4	5	5	5	5
12	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3
15	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	1	3	3	3	5	4	2	1	1	4	4	4	4	5	5
18	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4

► **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	25

Anexo 6: Base de datos

Variable 1: Gestión de capacitación

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	2	3	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	16	23	16	32	87
2	2	5	5	2	1	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	15	25	22	37	99
3	3	4	5	3	3	1	5	5	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	18	22	15	34	89
4	2	4	5	3	4	1	5	5	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	18	22	16	36	92
5	2	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	19	22	18	33	92
6	2	4	5	3	4	1	5	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	18	21	16	34	89
7	2	4	5	3	4	5	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	18	24	16	33	91
8	1	5	5	1	5	5	5	1	2	3	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	17	17	21	38	93
9	3	4	5	5	4	5	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	5	5	3	5	21	22	25	32	100
10	2	3	5	2	5	4	4	3	2	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	17	21	19	39	96
11	2	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	2	2	18	29	23	34	104
12	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	30	25	45	119
13	1	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	17	25	23	39	104
14	4	4	5	4	5	5	2	4	3	3	2	2	3	5	5	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	22	19	19	29	89
15	1	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	17	28	17	43	105
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	9	18	49
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	9	18	49
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	18	15	26	74
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	18	12	26	71
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	17	14	27	73
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	17	14	26	72
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	10	12	11	19	52
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	9	18	49
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	11	10	18	49
26	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	6	9	6	18	39
27	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	6	7	6	13	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	15	18	14	24	71
29	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	15	16	15	22	68
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	18	12	26	71
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	15	18	13	26	72
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	16	27	76
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	15	18	14	24	71
34	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	20	22	19	28	89
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	23	19	35	97
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	14	27	74

37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	14	27	74
38	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	16	14	27	72
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	11	18	51	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	10	12	10	19	51	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	20	24	20	32	96
44	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	17	27	74	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	18	22	14	26	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	20	20	18	33	91
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	17	15	27	74	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	13	10	18	51	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	10	13	12	18	53	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	10	13	12	18	53	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	10	13	12	17	52	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	10	11	12	18	51	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	14	10	18	52	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	16	13	27	71	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	13	10	18	51	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	15	18	17	25	75	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	17	15	27	74	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	18	14	27	74	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	11	10	18	49	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	9	18	49	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	5	9	25	
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	5	9	25	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
73	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	19	28	19	39	105
74	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	20	26	23	40	109
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50	

78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	18	15	27	75
81	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	19	25	16	42	102
82	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	17	21	17	40	95
83	3	2	3	4	4	4	4	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	16	22	15	39	92
84	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	4	1	5	7	7	17	36
85	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	5	9	8	13	35
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	15	16	11	24	66
87	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	13	14	15	26	68
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	12	10	18	50
91	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	6	8	8	14	36
92	2	3	5	2	5	4	4	3	2	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	17	21	19	39	96

Anexo 7: Base de datos Competencia laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	21	23	26	35	105
2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	28	27	30	31	116
3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	26	19	19	35	99
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	27	27	28	33	115
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	24	22	25	31	102
6	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	24	27	24	33	108
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	18	23	28	87
8	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	23	23	35	101
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	23	23	35	101
10	5	1	5	2	2	5	4	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	20	25	24	35	104
11	5	2	5	1	3	5	2	3	5	4	1	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	21	19	21	31	92
12	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	21	24	27	35	107
13	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	16	19	23	33	91
14	4	4	5	4	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	25	21	22	34	102
15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	27	29	35	119
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	14	50
17	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	16	18	18	20	72
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	12	12	14	49
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	21	75
20	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	15	14	15	20	64
21	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	13	15	17	19	64
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	17	21	74
23	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	13	12	10	14	49
24	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	12	9	11	13	45
25	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	13	14	11	13	51
26	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	2	9	9	11	16	45
27	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	10	9	11	11	41
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	18	15	17	20	70
29	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	16	16	18	19	69
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	18	14	14	18	64
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	18	16	16	18	68
32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	12	16	21	67
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	16	16	21	71
34	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4	12	11	14	20	57
35	2	2	2	4	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	14	10	20	24	68
36	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	17	17	21	20	75
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	18	17	14	20	69

38	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	18	16	14	20	68
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	13	14	51	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	13	14	51	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	12	12	15	14	53	
42	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	15	14	53	
43	4	1	4	1	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	16	14	21	25	76
44	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	17	14	22	21	74	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	21	75	
46	2	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	13	18	14	22	67
47	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	14	14	19	21	68
48	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	12	14	48	
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	18	17	17	20	72	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	18	18	18	20	74	
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	18	18	21	74	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	14	50	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	14	50	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	11	14	50	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	14	14	53	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	14	14	53	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	14	14	53	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	12	14	13	13	52	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	10	12	14	48	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	18	18	18	20	74	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	12	14	51	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	18	20	18	20	76	
63	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	18	18	14	22	72	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	2	3	18	17	17	21	73
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	18	18	14	20	70	
66	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	11	11	14	47	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	12	15	10	14	51	
68	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	15	18	14	59	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	6	12	12	11	41	
70	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	20	18	22	76	
71	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	18	16	18	19	71	
72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	18	17	20	23	78	
73	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	18	16	19	22	75	
74	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	12	14	17	16	59	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	17	18	21	74	
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	12	12	17	20	61
77	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	18	18	18	22	76	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	18	18	15	22	73	

79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	21	75
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	21	75
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	12	12	14	14	52
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	14	50
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	12	14	50
84	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	4	1	6	8	8	14	36
85	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	6	9	11	9	35
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	18	14	16	18	66
87	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	16	14	18	20	68
88	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	21	73	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	16	21	73	
90	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	11	11	10	13	45
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	18	16	16	19	69	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	12	12	11	14	49	

Anexo 8: Certificado de validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES							
1	Consideras que los puestos de trabajo están organizados	/		/		/		
2	La Gerencia de Administración de la Corte Superior de Justicia de Lima logra los objetivos planteados	/		/		/		
3	Se evalúa el rendimiento de la Gerencia Administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lima	/		/		/		
4	La Corte Superior de Justicia de Lima conoce las aptitudes laborales de la Gerencia Administrativa	/		/		/		
5	La Corte Superior de Justicia de Lima se preocupa por el nivel de conocimiento de los trabajadores	/		/		/		
	DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Los objetivos definen los resultados que se esperan lograr	/		/		/		
7	Los objetivos permiten diseñar una capacitación que cumpla con sus propósitos de la Corte Superior de Lima	/		/		/		
8	Está dispuesto a ser capacitado	/		/		/		
9	Ser capacitado lo motiva	/		/		/		
10	Está conforme con actualizar sus conocimientos con una capacitación	/		/		/		
11	La realización de una capacitación es la mejor manera de reforzar las tareas que realiza con frecuencia en su puesto de trabajo	/		/		/		
	IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12	Asistiría a una capacitación si ésta se realizara en su puesto de trabajo	/		/		/		
13	La realización de una capacitación en su puesto de trabajo mejora su rendimiento en el trabajo	/		/		/		
14	Asistes a capacitación fuera de su puesto de trabajo	/		/		/		
15	La actualización de sus conocimientos mejora su desempeño laboral	/		/		/		
16	Una capacitación logra un mejoramiento organizacional	/		/		/		
	EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Consideras positivo que se le otorgue una capacitación	/		/		/		
18	Disfrutas de la información que se le brinda en una capacitación	/		/		/		
19	Es evaluado su conocimiento antes de una capacitación	/		/		/		
20	Finalizando una capacitación hace sugerencias	/		/		/		

21	Luego de una capacitación siente que amplió sus conocimientos	/		/		/	
22	Posterior a una capacitación mejoras tu comportamiento al realizar tus actividades	/		/		/	
23	Realizas los cambios estratégicos aprendidos en la capacitación	/		/		/	
24	Posterior a una capacitación, mejora la calidad de tu trabajo	/		/		/	
25	Con la capacitación se mejoran los resultados	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI:09747014

Especialidad del validador: DTA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

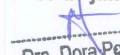
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de junio del 2018


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	COMPETENCIA TÉCNICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Consideras que tiene los conocimientos necesarios para desempeñar tus labores	✓		✓		✓		
2	Consideras que tienes un alto rendimiento en su área de trabajo	✓		✓		✓		
3	Empleas tus habilidades innatas para la mejora de su desempeño laboral	✓		✓		✓		
4	Realizas estrategias para la mejora continua en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
5	Consideras que eres un experto en el área en la que te desempeñas	✓		✓		✓		
6	Aprendes con facilidad nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
	COMPETENCIA METODOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desarrollas tu trabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente	✓		✓		✓		
8	Utilizas eficientemente los recursos con los que cuenta para desempeñar tu trabajo	✓		✓		✓		
9	Ofreces soluciones ante la presencia de un problema	✓		✓		✓		
10	Tienes iniciativa para resolver los problemas que se presenten	✓		✓		✓		
11	Realizas un mejor trabajo cuando empleas una experiencia adquirida con anterioridad	✓		✓		✓		
12	Aplicas tu experiencia adquirida para que sus compañeros de trabajo se desempeñen positivamente	✓		✓		✓		
	COMPETENCIA SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Realizas críticas constructivas a tus compañeros para mejorar tu desempeño en el trabajo	✓		✓		✓		
14	Compartes tus conocimientos en beneficio de tu organización	✓		✓		✓		
15	Motivas a tus compañeros de trabajo para cumplir con sus metas establecidas	✓		✓		✓		
16	Te reúnes frecuentemente con tus compañeros de trabajo para revisar el avance de los objetivos	✓		✓		✓		
17	Empleas lenguaje comprensible para comunicarte con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Tienes credibilidad dentro de tu entorno laboral	✓		✓		✓		
	COMPETENCIA PARTICIPATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Se le facilita trabajar en equipo	✓		✓		✓		
20	Organizas a tu equipo de trabajo para el cumplimiento de objetivos	✓		✓		✓		

21	Ayudas a tus compañeros cuando los ve en dificultades	✓		✓		✓	
22	Participas en activamente en la definición de objetivos	✓		✓		✓	
23	Tomas decisiones de emergencia ante una situación inesperada	✓		✓		✓	
24	Cumples con los objetivos que se trazas	✓		✓		✓	
25	Entregas el resultado de su trabajo en la fecha correspondiente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de junio del 2018

Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 01097476-14

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Carta de solicitud

396444



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 27 de junio de 2018

Carta P.237 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Omar Germán Valdez Ortiz
Corte superior de justicia de lima
Atención:
Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima

Corte Superior de Justicia de Lima
PRESIDENCIA
RECIBIDO
11 JUL. 2018
MESA DE PARTES
TRAMITE DOCUMENTARIO

Asunto: Carta de Presentación alumno Elizabeth Blanco cusihuaman


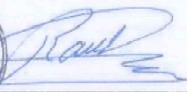
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Elizabeth Blanco cusihuaman** identificado(a) con DNI N.º 45389301 y código de matrícula N.º 6500064257; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y COMPETENCIA LABORAL SEGÚN EL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad
 ESCUELA DE POSGRADO
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE

LIMA ESTE

ATE

CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343

Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.

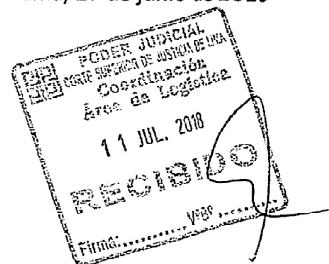
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184

Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 27 de junio de 2018

Señor Econ.
PATRICK ESPONDA JARA
 Coordinación de Logística
Corte Superior de Justicia de Lima
Presente.-



Referencia : Carta P.237-2018-EPG-UCV LE
 Asunto : Carta de

Yo **ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN** identificada con **DNI N° 45389301** y código de matrícula N° 6500064257, ante usted con el debido respeto me presento y expongo: que actualmente soy estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública**, de la universidad Cesar Vallejo sede Limas Este, donde me encuentro desarrollando mi trabajo de investigación (Tesis):

"GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y COMPETENCIA LABORAL SEGÚN EL PERSONAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-2018".

En ese sentido, solicito a su digna persona, el permiso correspondiente para desarrollar mi investigación, y poder aplicar las encuestas en las áreas correspondientes de su coordinación.

Agradeciendo anticipadamente la atención a la presente, quedo a usted.

Atentamente,

Elizabeth Blanco Cusihuaman
 DNI N° 45389301

Anexo 10: Carta de aceptación de la organización



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
COORDINACIÓN DE LOGÍSTICA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑORA.
ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN
ESTUDIANTE DE MAESTRIA GESTION PUBLICA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - LIMA ESTE
Presente.-

Asunto : Autorizo para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la Abg.
Elizabeth Blanco Cusihuaman

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar, la aplicación de los instrumentos de evaluación de su tesis titulada "Gestión de capacitación y competencia Laboral Según el Personal de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima-2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines siguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.



PODER JUDICIAL
Corte Superior de Justicia de Lima
COORDINACIÓN DE LOGÍSTICA
[Firma manuscrita]



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
COORDINACIÓN DE LOGÍSTICA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

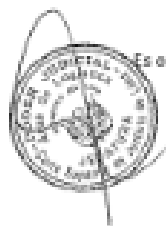
CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR,

Dr. RAUL DELGADO ARENAS
JEFE DE UNIDAD - ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - LIMA ESTE
Presente.-

Asunto : Autorizo para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la Abg. Elizabeth Blanco Cusihuaman

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Abg. Elizabeth Blanco Cusihuaman la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "Gestión de capacitación y competencia Laboral Según el Personal de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima-2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines siguientes.



Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.



PODER JUDICIAL
Esc. PATRICIA VILLALBA
Coordinación de Logística
CALLE SAN JUAN DE LOS RIOS 62 LIMA

Edición: Javier Alvarado Velasco / Págs. 1-2 | C/ Av. Alvarado y Av. Nicolás de Piérola - DN - Lima Tel: 4100000

Anexo 11: Artículo científico

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de
Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018**

AUTORA:

Br. Elizabeth Blanco Cusihuaman

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo**

Resumen

La investigación titulada “Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre la gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 92 trabajadores de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad. Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.634 lo cual indicó una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a una mejor gestión de capacitación mejor será la competencia laboral.

Palabras claves: *Gestión, gestión de capacitación y competencia laboral, objetivos.*

Abstract

The research entitled "Management of training and labor competency according to the staff of the Administration Management of the Superior Court of Justice of Lima, 2018" had as a general objective to determine the relationship between training management and labor competency according to the personnel of the Management of the Superior Court of Justice of Lima, 2018.

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 92 workers from the management of the Superior Court of Justice of Lima; the measuring instruments were subjected to validity and reliability. The Spearman rho statistic was applied, which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.634 which indicated a high correlation and $p = 0.000 < 0.05$, that is to say, a better training management will be better the competition labor.

Keywords: *Management, training management, labor competence and objective*

Introducción

Hoy en día la competencia laboral en una entidad del estado se considera un tema muy importante, pues el buen desarrollo de estas trae como resultado positivo la eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones y eso por ende mejores resultados en la organización. Pero no siempre suele ocurrir ello, suele suceder que cuando la institución pública en la que uno labora ofrece una capacitación a esta no va acorde a las necesidades que uno como personal necesita pues es de temas que nada se relacionan sus labores, o es que la metodología que se utilizan no es la más adecuada y en muchas ocasiones uno mismo capacitando el ponente, a claro no olvidemos también que en muchas de estas ocasiones ocurre que para que el auditorio no se vea vacío, delegan a un grupo en cada área, por no decir lo obligan, para que asista y ocupe las sillas, a cursos, talleres, capacitaciones que poco o nada tienen de productivos en sus competencias.

Asimismo, las gestiones presidenciales en la Corte Superior de Justicia de Lima Durán dos años, siendo ello así, se ve limitada la implementación de planes de largo plazo en materia de capacitación, más aún si por Ley este año se ha excluido al Poder Judicial de las normas afines del SERVIR. Con todo esto se proyecta mayor brecha entre las capacidades técnicas de los trabajadores de Gerencia de Administración Distrital con las labores que realizan para el cumplimiento de los objetivos institucionales que demandan mayor precisión y técnica en sus quehaceres.

Metodología

El método que se aplicó en la investigación fue el método hipotético deductivo. El diseño de investigación fue no experimental, con corte transversal. La presente investigación presentó dos variables: La Variable 1: Gestión de capacitación y Variable 2: Competencia laboral. La técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables con sus respectivos instrumentos de medición, las variables fueron sometidas a validez y confiabilidad cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.909 y 0.892 respectivamente lo cual indicaron una muy alta confiabilidad.

En el análisis de los datos se utilizó la estadística no paramétrica con Rho de Spearman ya que ambas variables han sido medidas en escala ordinal.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva y significativa ($r_s = 0.625$) entre la calidad de servicio y la satisfacción del usuario externo (tabla 1), lo cual indica que existe un nivel de correlación positiva significativa, con un 46.7% de nivel moderado respecto a la Gestión de capacitación (figura 1) y un 52.2% de nivel moderado respecto a la competencia laboral (figura 2).

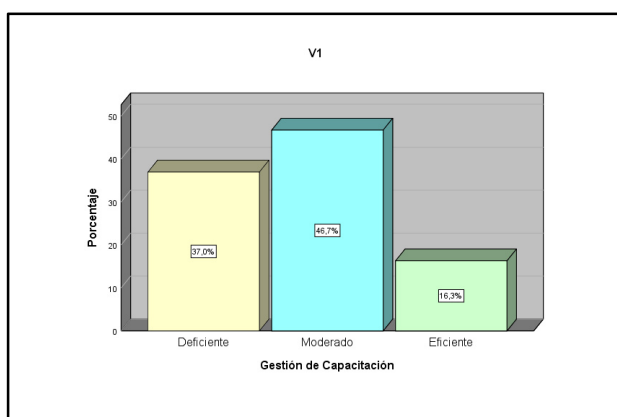


Figura 1. Descripción de los niveles gestión de capacitación

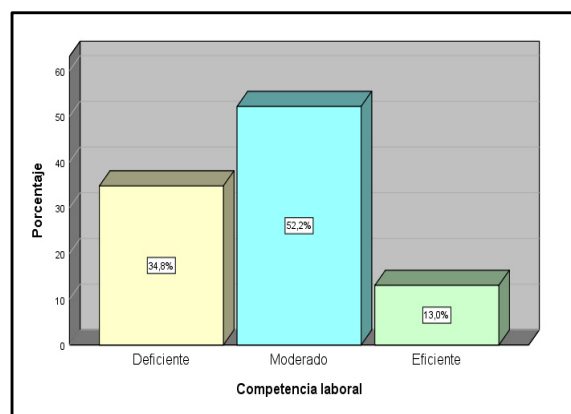


Figura 2: Descripción Niveles de competencia laboral

Tabla 1

Correlación entre la gestión de capacitación y competencia laboral

		Gestión de capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	92	92
	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión

En referencia a la Hipótesis General, se ha podido observar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.625 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alterna; por lo tanto se concluye que existe una relación positiva y significativa entre gestión de capacitación y la competencia laboral. Al analizar estos datos se puede apreciar que existe relación con el antecedente Sáenz (2017) en la investigación *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa °7, UGEL 02, Lima 2016*, aquí se determinó que si existe relación entre la variable prácticas de gestión de la capacitación y la variable evaluación de desempeño del personal docente de la Red educativa de la UGEL 02, Lima 2016. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,293** para la variable capacitación con relación a la variable evaluación de desempeño, esto nos indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se puede observar de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.634 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la evaluación de las necesidades y la competencia laboral, esto concuerda con el antecedente Cervantes (2017) titulada *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima* en la que concluye (a) que el proceso de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima. (b) Queda demostrado que el diagnóstico de las necesidades de capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

Referente a la Hipótesis específica 2, de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.607 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye que existe una relación positiva y significativa entre Diseño del programa de capacitación y la competencia laboral. Esto, en cierta manera, guarda relación con la

investigación de Burgos (2014) titulada *La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el Salvador- Lima Metropolitana*, llegando a la conclusión (a) Una política de capacitación debe ir acompañada de otros servicios complementarios que afecten la oferta, tales como: el acceso a financiamiento, encadenamiento con medianas o grandes empresas, mejoramiento de la calidad de los productos (innovación) y articulación al mercado (juntarse con otros mediante la asociación) principalmente. Es decir, la política de capacitación debería inscribirse en un enfoque que comprende una perspectiva holística, equilibrada e integrada del desarrollo, considerando tres pilares: el crecimiento económico, el progreso social y los aspectos medioambientales. (b) La encuesta realizada en junio del 2011, muestra que el grado de capacitación de los conductores de la MYPE maderera del Parque Industrial de Villa El Salvador es baja. El grado de capacitación es mayor en los conductores de la pequeña empresa que en la microempresa, y es principalmente en temas productivos. Solo el 34.8% de los conductores de las microempresas y el 44.4% de los conductores de pequeñas empresas recibieron algún tipo de capacitación.

Referente a la Hipótesis 3, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.621 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye que existe una relación positiva y significativa entre Implementación del programa de capacitación y la competencia laboral, esto concuerda con la investigación de Ahumada. (2010) *Propuesta de evaluación de la capacitación y su impacto en la calidad del servicio*, que concluye: (a) al analizar los diferentes conceptos de capacitación, entrenamiento y desarrollo, se pudo concluir que dentro de las actividades de formación que se manejan en las áreas que se tomaron para el estudio de esta tesis, están dentro del concepto de capacitación. (b) Al mejorar la estrategia de capacitación (8vo. Lugar con 35.02%), se podría mejorar en cierta medida el factor de dar soluciones al cliente (2do lugar con 87.25%), aunque se considera que no sería el único factor para tomar en cuenta y lograr una mejora. Otro factor que ayudaría a mejorar el dar soluciones al cliente, es aplicar estrategias para contar con las herramientas de trabajo, sistemas, facultades, etc., necesarias para atender al cliente (3er lugar con 72.58%)

En cuanto a la hipótesis específicas 4, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral según el personal a de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018; con un coeficiente de correlación de 0.609 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye existe una relación positiva y significativa entre Evaluación del programa de capacitación y la competencia laboral. Esto concuerda con la investigación de Gonzales y Oyarce. (2009) titulada *Capacitación Laboral en empresas productivas y de servicios en la comuna de Temuco; la importancia del conocimiento para el desarrollo local*, Concluyendo:(a) En cuanto a los cursos de Capacitación implementados, la gran mayoría de las empresas los evalúa como buenos y muy buenos. Se establece que las principales ventajas de la capacitación están asociadas, por un lado, al desarrollo personal, el cual se constituye como un elemento motivador que ayuda a mejorar la autoestima y a fortalecer la autoconfianza y seguridad en cuanto al trabajo.(b) En relación con la demanda de capacitación que se manifiesta desde las empresas entrevistadas, ésta se orienta principalmente hacia temáticas que dicen relación con el trabajo en equipo y la generación de capacidades de carácter técnico. Al respecto, se debe considerar el fortalecimiento, en primer lugar, de aquellas competencias de orden genérico, vinculadas con el desarrollo de habilidades sociales que permiten generar un contexto favorable y de cooperación, tanto en el ámbito de la relación con los clientes, como del trabajo en equipo.

Referencias

- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bohlander, G. Snell, S. y Morris, S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (17ª ed.). México D.F, México: CENGAGE Learning.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (2ª. ed.). México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la forma y perfeccionamiento en la RFA. *Cedefop*, (1), 8-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Burgos Quiñones, M. M. (2014). *La política de capacitación como un mecanismo para la mejora de su competitividad: análisis del sector maderero en el distrito de Villa el Salvador- Lima Metropolitana* (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5921>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, México D.F, Mexico: Mc Graw Hill.
- Correa Suarez, L.M. (2013). *Evaluación de un programa de capacitación de una institución de educación superior de Puerto Rico*. Puerto Rico:(Tesis Doctoral, Nova Southeastern University, Puerto Rico) Recuperada de <http://ponce.inter.edu/cai/tesis/lmcorrea/index.pd>
- Gonzalez, M. y Oyarce, S. (2009). *Capacitación laboral en empresas productivas y de servicios en la comuna de Temuco; la importancia del conocimiento para el desarrollo local*. Guayaquil: (Tesis maestría, mención desarrollo local y territorial, Temuco, Chile). Recuperada de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1095/TMCISOC%2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Huaman Medina, G. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8846>
- Moreira Ortega, R.A. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico* (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1666>

- Sáenz Chaiguaque, K. J. (2017). *Prácticas de gestión de la capacitación y evaluación del desempeño del docente de la Red Educativa °7, UGEL 02, Lima 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8726>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Elizabeth Blanco Cusihuaman estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°45389301, con el artículo titulado “Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, Agosto 2018

Nombres y apellidos: Elizabeth Blanco Cusihuaman

Anexo 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018", del (de la) estudiante BLANCO CUSIHUAMAN ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 01 de agosto de 2018



[Firma manuscrita]

Firma

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI:09747014

 Elabora: <i>[Firma]</i> Dirección de Investigación	Revisó	<i>[Firma]</i> Responsable del SGC	 <i>[Firma]</i> Vicerrectorado de Investigación
--	--------	---------------------------------------	--

Anexo 13: Turnitin

feedback studio Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Su. /0

Resumen de coincidencias X

23 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Elizabeth Blanco Cusihaman

ASESOR:
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Número	Origen	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	19 %
2	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 %
3	ponce.inter.edu Fuente de Internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 79 Número de palabras: 18682

Text-only Report High Resolution **Activado**

Anexo 14: Autorización de publicación de tesis en repositorio UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo ELIZABETH BLANCO CUSIHUAMAN, identificado con DNI N° 45389301 egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


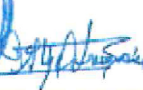



.....

.....


FIRMA

DNI: 45389301

FECHA: 25 de enero del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Tramitó	Vicerrectorado de Investigación

Anexo 15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Elizabeth BLANCO CUSIHUAMAN

INFORME TÍTULADO:

“Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de administración de la Corte Superior de Justicia De Lima, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de agosto, 2018

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN